

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez - Pasco, 2021

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con Mención en Gestión empresarial

Autor:

Edmar Romario Meza Agüero

Asesor:

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra

Tarapoto, agosto de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE PUERTO BERMUDEZ – PASCO, 2021”** constituye la memoria que presenta el Bachiller Edmar Romario Meza Aguero para obtener el título de Profesional de Administración, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 02 días del mes de marzo del año 2022.



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MARKETING Y INTERNACIONALES
Mg INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 23 día(s) del mes de agosto del año 2021 siendo las 16:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del Presidente(a): Dr. Mario Manuel Siles Nates, el secretario: Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, y los demás miembros Mtro. David Troya Palomino, Mtra. Kelita Guillen Lopez y el asesor: Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Gestión por competencias y su relación con el Desempeño Laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez – Pasco, 2020"

Del bachiller: Edmar Romario Meza Aguero conducente a la obtención del título profesional de: Lic. Administración Mención Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Edmar Romario Meza Aguero

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro


.....
Bachiller

Dedicatoria

A nuestro Padre celestial, por guiarme y darme la fortaleza, la protección y el haber permitido llegar a terminar este proceso de una de mis metas como profesional.

A mis padres porque también han sido parte de este proceso en mi formación académica, por cuidarme y educarme con buenos valores, hábitos y sentimientos; así mismo, por demostrarme siempre el apoyo incondicional.

Edmar Romario Meza Agüero.

Agradecimientos

Agradezco Dios, por protegerme durante todo el proceso de esta tesis y mantenerme con fuerzas para superar cada obstáculo y cada dificultad.

Gracias a mi madrecita, por sus oraciones, su apoyo diario y motivación, por haberme enseñado a siempre perseverar, sobre todo caminando con nuestro Dios.

A mi padre, por animarme siempre, ayudándome a seguir esforzándome más para poder obtener todos los logros que estoy obteniendo en mi vida académica y formación profesional.

Así mismo, gracias también a mis amigos y familiares que, de manera directa o indirecta, también aportaron mucho para este logro personal.

Edmar Romario Meza Agüero

Tabla de contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Índice de anexos	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Capítulo I.....	14
El problema	14
1.1. Descripción de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación y viabilidad del estudio.....	17
1.3.1 Justificación.....	17
1.3.2 Viabilidad	18
1.4 Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1 Objetivo general.....	18
1.4.2 Objetivos específicos.....	18
Capítulo II	19
Marco teórico	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	19
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	20
2.2 Marco histórico	23
2.2.1 Historia de la gestión por competencias	23
2.2.2 Historia del desempeño laboral	26
2.3 Presuposición filosófica	29
2.4 Bases teóricas	30
2.4.1 Gestión por competencias	30
2.4.2 Desempeño laboral	46

2.5 Marco conceptual.....	54
Capítulo III.....	56
Metodología.....	56
3.1 Tipo de estudio.....	56
3.2 Diseño de la investigación.....	56
3.3 Población y muestra.....	57
3.3.1 Población.....	57
3.3.2 Muestra.....	58
3.4 Formulación de la hipótesis.....	59
3.4.1 Hipótesis general.....	59
3.4.2 Hipótesis específicas.....	59
3.5 Operacionalización de variables.....	60
3.6. Identificación de variables.....	62
3.6.1 Variable independiente.....	62
3.6.2 Variable dependiente.....	62
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.7.1 Cuestionario de la gestión por competencias.....	63
3.7.2 Cuestionario del desempeño Laboral.....	64
3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	64
Capítulo IV.....	65
Resultados y discusión.....	65
4.1. Resultados.....	65
4.1.1. Análisis de Fiabilidad.....	65
4.1.2. Resultados descriptivos sociodemográficos.....	66
4.1.3. Resultados descriptivos de variables.....	69
4.1.4. Prueba de normalidad.....	71
4.1.5. Contrastación de hipótesis.....	72
4.1.5.1. Prueba de hipótesis general.....	72
4.1.5.2. Prueba de hipótesis específica 1.....	73
4.1.5.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	74
4.1.5.4. Prueba de hipótesis específica 3.....	75
4.1.5.5. Prueba de hipótesis específica 4.....	76
4.2. Discusión.....	77

Capítulo V	79
Conclusiones y recomendaciones	79
5.1. Conclusiones	79
5.2. Recomendaciones	80
Referencias	82

Índice de tablas

Tabla 1. Población.....	58
Tabla 2. Operacionalizacion de variables	60
Tabla 3. Variable de estudio: Gestión por competencias.....	62
Tabla 4. Variable de estudio: Desempeño laboral	62
Tabla 5. Técnicas estadísticas	64
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach	66
Tabla 7. Información Sociodemográfica	67
Tabla 8. Análisis descriptivo de gestión por competencias y sus dimensiones	69
Tabla 9. Análisis descriptivo de desempeño laboral y sus dimensiones.....	70
Tabla 10. Prueba de Kolmogorov Smirnov de las variables y dimensiones	71
Tabla 11. Relación entre gestión por competencias y desempeño laboral.....	73
Tabla 12. Relación entre gestión por competencias y eficacia laboral.....	74
Tabla 13. Relación entre gestión por competencias y eficiencia laboral.....	75
Tabla 14. Relación entre gestión por competencias y productividad laboral.....	76
Tabla 15. Relación entre gestión por competencias y relaciones interpersonales	77

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación.....	57
---	----

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	87
Anexo 2. Instrumento.....	88
Anexo 3. Juicio de expertos	92
Anexo 4. Carta de autorización.....	107

Resumen

El principal objetivo del presente estudio ha sido determinar la relación que existen entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez., Pasco 2021. Mediante la presente investigación se ah logrado estudiar las variables en base a la perspectiva teórica de Lozano y Mendoza (2019) sobre la gestión por competencias y el desempeño laboral, tomando en consideración cuatro factores relevantes, tales como: eficacia laboral, eficiencia laboral, productividad laboral y relaciones interpersonales. Este estudio compete a un enfoque descriptivo, de tipo aplicado, alcance correlacional y diseño no experimental de tipo transversal, cuya muestra es de 41 colaboradores del Centro de Salud de Puerto Bermúdez. El instrumento que se utilizó para recolectar los datos ha sido el cuestionario, siendo validado por juicio de maestros expertos, y comprobada su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, donde muestra un índice de 0,787 para la variable gestión por competencias y un índice de 0.802 para la variable desempeño laboral. La data fue procesada en el software SPSS V25 e interpretada en cuadros estadísticos. Finalmente, los resultados que se obtuvieron por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0,643^{**}$; $p = 0,000$) concluyeron que sí existe una relación positiva y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, donde concluye que la escala de correlación es positiva media entre ambas variables.

Palabras claves: desempeño laboral, gestión por competencias, eficacia, eficiencia, productividad y relaciones interpersonales.

Abstract

The main objective of this research study to determine the relationship between competency management and job performance in health personnel at the Puerto Bermúdez Health Center, Pasco 2021. Through this research it was possible to study the variables in based on the theoretical perspective of Lozano and Mendoza (2019) on management by competencies and work performance, taking into consideration four relevant factors, such as: work efficiency, work efficiency, work productivity and interpersonal relationships. The present study corresponds to a descriptive approach, of an applied type, correlational scope and a non-experimental design of a cross-sectional type, whose sample is of 41 collaborators of the Puerto Bermúdez Health Center. The instrument used for data collection was the questionnaire, it has been validated by expert judgment, and its reliability verified through Cronbach's Alpha statistic, where it shows an index of 0.787 for the variable management by competencies and an index of 0.802 for the variable work performance. The data was processed by the SPSS V25 statistical software and interpreted through statistical tables. Finally, the results obtained by means of Spearman's Rho correlation coefficient ($r = 0.643^{**}$; $p = 0.000$) concluded that there is a positive and significant relationship between competency management and job performance, where it concludes that the scale of correlation is positive mean between both variables.

Keywords: job performance, competency management, effectiveness, efficiency, productivity and interpersonal relationships.

Capítulo I

El problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Según información de la (OMS) Organización Mundial de la Salud, el Recurso Humano en el sector Salud, es el conjunto o grupo de personas de distintas profesiones que se forman y dedican su trabajo para cuidar y mejorar la salud de una población, así mismo, es el componente fundamental para que se garantice una atención de calidad a la población, y eso demanda de mucha inversión en el transcurso de reclutamiento, contratación, capacitación y retención del personal. Tal y como en otras instituciones públicas o privadas, la evaluación del desempeño a través de sus competencias a los trabajadores ha sido un componente fundamental, porque ayuda a conocer los resultados de los trabajos, implementar estrategias y obtener la eficacia institucional. More (2017) afirma que, el valor que aportan los empleados en la actualidad se considera como un pilar muy importante para toda organización.

En el ámbito internacional, según la revista realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2017) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe”, menciona que tras el constante deterioro de empleos en el Caribe y en América Latina en años anteriores, se esperaba una moderada mejoría del desempeño laboral, principalmente a causa de la recuperación económica, sin embargo, los indicadores muestran que el desempeño laboral no mejoró, debido al deterioro de la calidad de empleo.

En el ámbito nacional, según la revista elaborado por el Ministerio de Salud (MINS,2011) “Competencias laborales para mejorar el desempeño humano en la salud”, menciona que las competencias laborales del país comprometen directamente a los prestadores del sistema, ya

que el objetivo es mejorar el rendimiento laboral individual de los trabajadores de la salud que se encargan de proveer servicios de salud. En ese sentido, el MINSA es el principal prestador de servicios de salud, pero, desafortunadamente, existen diversos problemas y entre ellos, los recursos humanos que no mantienen un buen desempeño laboral.

Trasladándonos al ámbito local, mediante la técnica de la entrevista hacia el encargado del Departamento de Recursos Humanos del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, nos menciona que la institución también tiene muchas debilidades respecto al desempeño laboral. El Ministerio de salud les pide cumplir como mínimo un 80 % del 100 % de metas mensuales, pero por el desempeño de los que trabajan en el centro de salud de Puerto Bermúdez, solo cumple el 90 % de ese 80 % que deberían cumplir mensualmente.

El personal de salud en su totalidad tiene problemas en cuanto a la eficacia laboral. Sabemos que la responsabilidad es la nos ayuda para actuar eficazmente, y aquí está el problema, no todos cultivan el valor de la responsabilidad, además, en cuanto a la capacidad, muchos no tienen la capacidad adecuada para el puesto que desempeñan, y eso dificulta a la obtención de metas de la institución.

Desde la alta dirección, se ve el reflejo de la poca eficiencia respecto a los recursos humanos, manejo de recursos y ahorros de costos. Empezando por el poco valor que se le da a la meritocracia en la selección del personal hasta la deficiente administración de los recursos y costos por parte del nivel operacional y la alta dirección del centro de salud.

En cuanto a la productividad laboral, la institución no tiene la tecnología suficiente que ayude a la mejoría de atención a los pacientes, y eso no ayuda en las labores de los recursos humanos, por lo tanto, existe deficiencias en la productividad laboral.

Así mismo, en la institución existe conflictos y diferencias entre los personales de salud, no se maneja los conflictos de una manera correcta o profesional, por lo tanto, muchas veces, no se obtiene un buen trabajo en equipo, y esto muestra deficiencias en cuanto a las relaciones interpersonales. Con el nuevo cambio de la directiva, se ha reducido un 20 % de los conflictos laborales, pero aún existe una problemática en cuanto a las relaciones interpersonales.

Por lo que ha sido de mucha necesidad realizar una investigación para medir la relación existente entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Puerto Bermúdez.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y la eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021?

b) ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021?

c) ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021?

d) ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y las relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021?

1.3. Justificación y viabilidad del estudio

Este trabajo inicia a través de la realidad problemática sobre la gestión por competencia, asimismo, se tiene la intención de mejorar el rendimiento y desempeño de las actividades que realizan el personal de la salud del centro de Salud de Puerto Bermúdez.

1.3.1 Justificación

1.3.1.1 Justificación teórica

Esta tesis se justifica según Alles (2016) donde menciona que la gestión por competencias consiste en una metodología que se aplica en la conducción del talento humano para así poder alinearlos a los objetivos y estrategias de cada organización.

1.3.1.2 Justificación práctica

Para alcanzar un buen rendimiento laboral, según Alles (2008), las empresas deben enfocarse en la gestión por competencias prestando atención a la motivación, características, conocimiento y habilidad de los trabajadores.

1.3.1.3 Relevancia metodológica

La metodología de investigación que indica Hernandez, Fernández y Baptista (2014), en este caso, la investigación cuantitativa, es importante porque se permite recolectar los datos para probar las hipótesis basándose en la medición numérica y en el análisis estadístico.

1.3.1.4 Relevancia social

Esta investigación, a través de la información y los resultados que se obtendrá, ayudará a muchas empresas a que también realicen un estudio para dar mejoría el desempeño laboral de cada trabajador a través de la gestión por competencias. Asimismo, ayudará a que otros estudios obtengan información para las diferentes investigaciones que ellos emprendan.

1.3.2 Viabilidad

Esta tesis es viable, porque tiene el suficiente acceso de información a través de libros, revistas y tesis obtenidos de diferentes bases de datos confiables.

Además, el estudio poblacional se realizó a todo el personal médico de la institución, en la realización de la investigación, no se alteró ni se causó algún daño a algún individuo, más bien el objetivo se refiere a ver si existe alguna relación entre el desempeño laboral con la gestión de competencia.

Así mismo, el presente proyecto se realizó en un tiempo de 4 meses del año 2021, realizando la ejecución de los procesos de la presente investigación, el tiempo de visita a los encuestados fue en un periodo de corto tiempo, es así que las preguntas fueron cerradas y de ejecución inmediata.

Y respecto a la situación financiera, el proyecto ha requerido de algún financiamiento de otra persona o entidad.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

a) Determinar la relación entre la gestión por competencias y la eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021

b) Determinar la relación entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

c) Determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

d) Determinar la relación entre la gestión por competencias y las relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

Capítulo II

Marco teórico

Esta sección trata principalmente sobre los antecedentes, marco histórico, presuposición filosófica, bases teóricas y aquellos conceptos de las dos variables que se ha estudiado en este trabajo de investigación, considerando también la revisión literaria resaltando a diferentes autores.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

López (2016), menciona en trabajo de investigación doctoral “La gestión por competencias en el personal de salud en la provincia de Cádiz”, tuvo como objetivo general analizar las competencias del personal de la salud, del Sistema Sanitario Público en Andalucía, para saber en qué medida se ajustan las competencias generales y las específicas que se requieren para el desempeño del puesto laboral y su relación con los niveles de satisfacción y ansiedad. La metodología se sustenta bajo un diseño descriptivo y complementario. La muestra es el 100% de todo el colaborador de salud, con una población total de 170. La conclusión muestra que el nivel de competencias del personal de salud se relaciona con el nivel de ansiedad en alguno de sus ejes competenciales.

Martínez (2016), menciona en su tesis elaborado para la obtención del grado de Magister en Gerencia y Administración Pública, “Modelo de gestión por competencias propuesto, para mejorar

el desempeño laboral de los docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí) en el año 2017, la finalidad principal fue hacer un modelo de gestión por competencias proponiendo la mejora del desempeño de los docentes en la Facultad Regional Multidisciplinaria. Donde la presente investigación es tipo cuali-cuantitativo con estudio descriptivo, asimismo con diseño no experimental con corte transversal. Su estudio se conformó por una población de 59 docentes y 4,553 estudiantes, y la muestra se conformó por el decano, el director del área de educación, incluyendo a 22 docentes, 354 estudiantes, la muestra la obtuvieron a través del muestreo probabilístico. Como conclusión, se dice que el modelo propuesto sobre la gestión por competencia incluye el paso donde se realizó la selección, las capacitaciones y la evaluación del desempeño, entonces esto ayuda a mejorar el desempeño de los docentes.

Chávez, De las Salas y Bozo (2015) menciona en su tema de investigación “Habilidades directivas y eficiencia laboral en las compañías de seguros”, cuyo principal objetivo es esclarecer la dicha relación que se presenta entre variables tanto de habilidades directas y desempeño laboral en las compañías de seguros. La investigación se realiza en el tipo de correlación descriptiva, el diseño aplicado es transacción no empírica. Si hablamos de la población de la presente investigación, pues este se conformó por los gerentes de las empresas que prestan servicios de seguros. Los resultados obtenidos reflejaron que, si se fortalece las competencias gerenciales, el desempeño de todos los que llevan administración de las empresas aseguradoras va a mejorar.

Vélez, Loor y Esquivel (2021) en su artículo científico “Desempeño y gestión por competencias del personal en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio”, tuvo como objetivo principal identificar el desempeño y la gestión por competencias para proponer

alternativas de mejora en la productividad laboral – empresarial en esa entidad. Ellos aplicaron el método análisis – síntesis, inducción – deducción para diagnosticar el desempeño y gestión por competencias laborales. La misma que se clasifica como de campo, analítica y descriptiva. Los resultados que han obtenido mostraron que el diseño del desempeño no cuenta con esto, lo cual perjudica a la gestión por competencias.

Sánchez, Martínez y Moreno (2017) en su artículo científico “Gestión por competencias en el proceso de los cambios económicos y políticos en Cuba”, tuvo como objetivo realizar un modelo para el desarrollo integrado de las competencias de los trabajadores y el método necesario para su realización. Ellos utilizaron un método para realizar un análisis sobre las variables que participan en un modelo sumamente de teoría. Como resultado se obtuvo la identificación de las cuatro dimensiones de competencias, integrando los principales lazos de las competencias estudiadas y diseñadas en un sistema de gestión humana aplicadas al enfoque estudiado.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Capurro y Noa (2019), se mencionan en la presente investigación "gestión de habilidades y la relación con el desempeño de los representantes de Castillo SA en Arequipa, en 2018" tiene como principal objetivo ver específicamente la relación que existe entre el desempeño de trabajadores, junto a la gestión razonada por habilidades la cual representan su cuantitativa. Métodos utilizados; La población y el programa son todos los trabajadores de la sociedad anterior. Y termina mencionando que, respondiendo al objetivo principal es que la correlación dio positiva tanto con el desempeño del trabajador con la gestión de habilidades, medida por la prueba de Pearson R, alcanzando la importancia de <0.05 y la importancia de nivel de <0.05 . Lozano y Mendoza (2019) se refieren a la tesis "Administración de oradores relacionados con la implementación de los trabajadores en una ciudad de San Martín - Perú", dirigida a determinar las habilidades y las

manos de la gestión de la relación. El desempeño que los trabajadores muestran en el área urbana del mencionado distrito zapatero; indica que se utilizó el enfoque cuantitativo básico, donde el rango es de correlación, utilizado como un diseño transversal no probado; De manera similar, la muestra está formada por 50 colaboradores de dos géneros diferentes, diferentes edades, diferentes niveles de educación. La conclusión indica que se encontró la relación significativa en la investigación, la cual es ($RHO = 0.796$, $P = 0,000$), termina el administrador de las variables de habilidad y rendimiento de la ciudad de Zapatero.

Cama (2015), mencionada en su investigación titulada "La relación de la gestión de competencias con el desempeño de los colaboradores administrativos en la ciudad de San Jerónimo - 2015", el objetivo de su trabajo es esclarecer la relación entre las variables gerenciales por competencia y el desempeño de los administradores. colaboradores del gobierno de la provincia de San Jerónimo. La metodología es descriptiva cuantitativamente con un diseño no empírico. El estudio se realizó como población y muestra una composición de la mano de obra administrativa total. El estudio concluyó que el valor significativo fue de 0.056, la cual indica que se aprueba la Hipótesis nula (H_0).

Jara, Asmat y Alberca (2018) mencionan en su trabajo titulado "La gestión del talento humano como causa de una mejor gestión pública y desempeño laboral", que tiene como objetivo concretar el efecto de la gestión del talento en la mejora de la gestión pública y los colaboradores del Departamento de Gestión. Según mencionó el Ministerio de salud de Perú en el 2018. Utilizaron la inferencia hipotética como proceso, el diseño no es experimental, trae transparencia. Total, por colaboradores del Ministerio de Salud, sede central. Utilizaron un método no probabilístico de muestreo. Los resultados obtenidos se refieren a afrontar coeficientes R^2 de Nagelkerke de, 44,4% y 28,4%, que hacen referencia a que el proceso de

gestión de talento es muy adecuada, incidiendo en que se ejecute la mejoración en la gestión del desempeño del personal administrativo. del Ministerio de Salud, sede.

Guzmán, Sánchez y Placencia (2020) mencionan en el artículo “Asociación de factores motivadores y desempeño del personal en técnicos médicos radiológicos”, su objetivo es esclarecer la relación de estos factores. Los factores de motivación junto al desempeño de cada trabajador dentro del campo de la radiología. Su investigación es descriptiva con análisis transversal y correlación. La cual se tuvo como población a un numero de 77 participantes asimismo la muestra se conformó de 6 participantes. Llegaron a la conclusión de que la "seguridad laboral" y la "relación de gestión” puesto q se presentó una relación de significancia para con el desempeño en el campo de la radiología.

2.2 Marco histórico

2.2.1 Historia de la gestión por competencias

El enfoque direccionado hacia la competencia ha generado la escena de la Gestión de Recursos Humanos a mediados y segunda mitad del siglo XX.

La gestión por competencias, según Martens (1996), tiene surgimiento en Estados Unidos a en las fechas finales dentro de los años 60 y a inicios de los 70, cuando David McClelland, un profesor que enseñaba psicología en la Universidad de Harvard, se dio cuenta de que las prueba académicas no daban una garantía de llegar al éxito en nuestras vidas; por lo que buscó otras variables que predijeran el éxito, entonces realizó estudios donde proponía el concepto de competencia como alternativa de inteligencia y defendía el empleo de otras formas de evaluación alternativa a los test en ámbitos tan importantes como el educativo y el laboral, redundaba las polémicas vigentes en ese entonces, sobre, lo heredado vs lo aprendido.

Por otro lado, los que compartían los mismos conceptos fueron Boyatzis (1982), Spencer y Spencer (1993), en sus estudios, apuntan a las características de las personas de nacimiento en conjugación con las otras características tales como la motivación, la actitud y los conocimientos y la motivación hacían que se realizara un mejor desempeño.

McClelland, su propuesta se basaba en lo que, a su juicio, era el empleo abusivo que se hacía en EE. UU durante muchos años. McClelland ponía énfasis en las conductas y sus consecuencias.

Otra aportación sobre la gestión por competencia se refiere a los autores nacidos en Francia, Le Boterf (2001), Levy – Leboyer (1997) y Mandon (1990), en otra perspectiva, ellos mencionan que la competencia va más allá de ser un concepto general y centrado en el talento de la persona. Ellos consideran que la competencia es constructivista.

Como también se conoce que el crecimiento de varias pruebas en cuanto al área de Talento Humano es el ultimátum durante la década , donde se ha convertido en algo primordial ya que es un cargo donde afecta en primera persona, y es así donde se debe tener en cuenta a toda costa que es esencial tener presente para crecimiento intelectual, por lo que se debe considerar estrategias continuos para poder mostrar cambios a fin de beneficio tanto personal como para las organizaciones, , por tal motivo si o si deben hacer parte de una rutina las buenas prácticas en cuanto al tema de recursos humanos (Marrero, 2002; Velázquez, 2002 citados por Marrero, Martínez, Sánchez, 2004), Asimismo da cabida a que aparezca por la propia necesidad del hombre, puesto que para el área de recursos humanos es indispensable tener conocimientos de este tema, para una amplia competencia con otros postulantes o interesados en formar parte del grupo de talento humano, así también , influye mucho que cada persona tenga esas ganas

de aprender y crecer profesionalmente, es así como uno mismo va creando sus propias habilidades frente a otros , mostrando una competencia directa.

Hoy en día es un tema principal ya que este llega a que la gestión forma parte de una competencia (Zayas, 2002 citado por Marrero, Martínez, Sánchez, 2004), menciona que, según los estudios realizados, este presenta varios ángulos de sistemas dentro de las organizaciones, con lo que va a reunir las diversas áreas del proceso; asimismo se debe hacer rutinario aprender diversas competencias, para estas sean evaluadas y certificadas, y que la información sea actualizada de forma diaria por cada organización, es así que las personas tienden a crearse buenas habilidades , cuando crean modelos a seguir, todo estos factores influyen e manera progresiva y de crecimiento intelectual. También se debe tener en cuenta que se debe tener consigo, varias certificaciones de competencia, varios modelos y carpetas con diversos perfiles de competencia, esto según menciona (Marrero, Martínez, Sánchez, 2004).

Por lo cual se había hablado de varias competencias donde el entorno educativos varia desde los años veinte, según indica (Del Pino, 1997 citado por Marrero, Martínez, Sánchez, 2004), donde en el año 1973 se empezó a decidir teniendo en cuenta varios puntos y esto fue motivado por David Mc Clelland, un psicólogo de profesión y profesor de la universidad de Harvard, él menciona un artículo que lleva el nombre de “Testing for Competence Rather than Intelligence”, donde se habla básicamente de varias características que son parte de cada persona y donde se ve reflejado el potencial q muestran en el trabajo, por ello nace el interés de varias organizaciones con el tema de competencia dentro del área de recursos humanos , ya que esto ayuda a tener trabajadores con mentalidad más activa con soluciones rápidas, dando salidas a problemas que se pueden presentar en el lugar donde laboran , pues e resultado y reacción se podrá reflejar con cada personal, porque todos reaccionan diferente a los demás.

Donde Martinez, Marrero y Sanchez, 2004, mencionan que estos términos son iniciados desde los noventa, ya que la inteligencia emocional de gran importancia.

Por ello existe varios tipos de pensamiento, para diferentes estudios de diversas competencias que se dan dentro de cada organización, así que los gobiernos hoy en día están impulsando el aprendizaje de desarrollar habilidades continuas desde la temprana edad, donde ser competitivos debe ser parte de su crecimiento, para que como personas lleguen al éxito, por tener pensamiento de crecer y de poder observar al compañero como un apoyo y motivación de mejorar cada día, es así que serán principalmente elegidos como favoritos , cuando muestran el potencial que llevan dentro.

2.2.2 Historia del desempeño laboral

Si hablamos sobre la historia de poder evaluar el desempeño, pues en la actualidad no es reciente, como muchos podrían pensar, ya que se inició evaluando el comportamiento del ser humano, porque este tema si es antiguo y va desde la historia de la religión, ya que según las tradiciones antiguamente evaluaban el comportar con varios castigos y así mismo con recompensa. En años antiguos, se hablaba mucho sobre las religiones, que según en Israel, Asia y Egipto, mucho antes de fallecer, lo que hacían antes de poder llegar al punto de aceptación, era analizar si los que murieron eran aptos para ir al más allá ya que era complejo evaluar esta decisión.

El realizar exámenes a las personas en base a sus actos, quiere decir que ese podría conocer como parte de una evaluación sobre la conducta del ser humano. Por lo que se relaciona entre la religión porque se podía ver reflejado que es base en la humanidad poner en prácticas deberes y obligaciones tanto en el ámbito educativo, en lo laboral, como en lo religioso, etc. Y todo esto para poder ver si estamos aptos para un premio o sino para recibir un castigo.

Si nos referimos a evaluar las acciones de los demás para poder saber si iban con los dioses o no, pues indicaba que se debe ver el desempeño que durante su vida, por lo que las personas verían a ver sido buenos con el prójimo y todo aspecto de sus vidas. Donde este era el examen que deberían pasar. Asimismo, se aplica en la actualidad en lo laboral, ya que se basan a los antecedentes y desempeño que tiene el postulante para ver si va cumplir satisfactoriamente las tareas encomendadas. Por tal motivo, desde antes siempre era de gran importancia evaluar e analizar el pasado de las personas, para ver el reflejo de un futuro, lo cual algunos no están de acuerdo, no comparten esta idea ya que consideran que las personas pueden cambiar para mejor, si en la antigua vida fueron malos, el tiempo puede corregir y cambiarlos, teniendo este concepto muchos no aceptan estas evaluaciones. Claro está que cada organización tiene su política donde el empleado debe respetar y ver si acepta o no. Desde otro punto, también se puede apreciar otro concepto que hacen mención donde la evaluación del desempeño inicia en China; indican que el tiempo fue entre 221- 265 a.c, donde evaluaba la conducta y el rendimiento de los que formaban parte del miembro de la corte, es así que de acuerdo a eso, miraban el potencial de liderazgo. Por ello hacen mención que todo partió en China.

Según se hace de conocimiento de estos indicios en diferentes lugares del mundo, con el tema de evaluación de desempeño. Cada uno es dueño de creer y aceptar ciertos conceptos presentados, donde se respeta a cada autor de quienes brindan esta información que ayuda a varias investigaciones, como en este caso al de nosotros. Dicho sea de paso, que si ayuda a poder diferenciar como en ciertos lugares entendían el tema en mención, de diferentes formas, y lo empleaban de distintas maneras, es así que se puede reconocer cada uno de los escritos anteriormente.

Por último se puede resaltar que así como hoy en día se evalúa a las personas por medio de cuestionario, por evaluaciones de desempeños, así también lo hacían antiguamente para poder seleccionar de acuerdo a la capacidad y ver si son aptos en cada puesto, tanto en lo educativo , lo laborar , como en áreas militares.

El estudio y análisis del rendimiento de los empleados en las organizaciones se ha convertido en un aspecto clave, sin embargo, a través de la historia, el desarrollo de la evaluación del rendimiento o desempeño ha ido evolucionando al pasar los años.

A mitad del siglo diecinueve cuando en ese entonces la Revolución Industrial era un *boom*, los dueños de empresas de aquellos tiempos median la producción de las máquinas que se utilizaban, es decir, que cantidad producían cada día. Sin embargo, al querer evaluar el desempeño de los trabajadores, no se contaba con medidas les ayudara obtener alguna información.

Robert Owen fue uno de los principales personajes que impulsaron el movimiento obrero en la Gran Bretaña, aquel empresario llevó a cabo uno de los primeros procesos de evaluación que se realizó a inicios del siglo diecinueve en una empresa de textiles en New Lanark, Escocia.

Posteriormente, en el año 1842, el Congreso de Estados Unidos, establece una Ley de carácter nacional, donde se mencionaba que las empresas obligatoriamente deberían llevar a cabo cada proceso de evaluación de los trabajadores, la cual se podrá ver el desempeño que estos están brindando.

A inicios del siglo veinte, las técnicas aplicadas a la evaluación del desempeño fueron mejorando, los negocios empezaron a realizar la medición de las habilidades y conocimientos , la cual se presentan como competencia requerida en el trabajo.

Y ya durante el siglo veinte, aparecieron nuevos desafíos empresarialmente; la manufactura aplicado en la Revolución Industrial, comenzó ir cambiándose al trabajo mediante el conocimiento de los trabajadores y, como consecuencia, la manera de medir y evaluar el desempeño de los empleados empieza a ser más compleja.

2.3 Presuposición filosófica

La presente tesis tiene como fuente denominacional a las escrituras sagradas que es la biblia junto a las escrituras mencionadas por la hermana Elena G. de White, precursora de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

La Biblia como inspiración divina nos narra la historia de muchos acontecimientos de personajes que Dios identificaba en ellos sus buenas capacidades y les encomendaba una misión a cumplir, entonces, ellos obedecían el mandato de Dios haciendo bien las cosas, realizando un buen desempeño en la misión que Dios los encomendaba.

Reina Valera (1960) indica que en génesis 1:28, que Dios bendijo al varón y a la mujer y les dijo: Fructifíquense multiplíquense; llenar el mundo y dominarla, también dominar a las aves, peces y a los demás animales. En este versículo vemos que la primera bendición que Dios da al ser humano es la correcta y sabia administración de la tierra. Por lo tanto, el ser humano debe ser fiel mayordomo de las cosas que Dios nos ha confiado, trabajando de manera correcta, haciendo bien las cosas.

Asimismo, Eclesiastés 9:10 dice que, todas las oportunidades de trabajo que Dios nos da en este mundo, hacerlo según las fuerzas; ya que, en el sepulcro, adonde iremos, no hay trabajo, trabajo, tampoco ciencia, ni sabiduría. Este texto bíblico nos trata de decir que todo trabajo que tenemos para realizar, lo tenemos que hacer según nuestros conocimientos, talentos y habilidades. Claro está que para hacer bien las cosas, debemos aprender cómo hacerlas, de allí la importancia de

obtener conocimiento; toda actividad que se realiza debe hacerse la actitud de obtener un trabajo bien realizado.

Por su parte, Elena G. de White, en su libro en su libro “Liderazgo Cristiano” menciona que Dios dispone a las personas de mucha responsabilidad, evitando hacer su propia voluntad, más bien hacer la voluntad de Dios. Dios da sabiduría e inteligencia a quienes se lo piden de todo corazón y hacen su voluntad. (pág. 61).

Asimismo, en el mismo libro dice que, los que quieren tener éxito en todo lo que hagan en este mundo, deben pedir a Dios ayuda y deben confiar en que Dios escuchará las oraciones para emplearlos como buen siervo suyo para desempeñarse bien en las organizaciones (pág. 83).

Por otra parte, en su libro “Obreros Evangélicos nos dice que, Dios necesita hombres y mujeres que tengan buenas facultades de administración, es necesario contar con quienes tengan una gran capacidad para el trabajo (pág. 439).

2.4 Bases teóricas

2.4.1 Gestión por competencias

2.4.1.1 Definición de gestión por competencias

Gestión por competencias, es una serie de pasos o procedimiento que permite identificar conocimientos, habilidades, valores, actitudes y cualidades, se desempeñan habitualmente en puestos profesionales, por lo que han traído ciertos resultados en su labor. Existen muchos autores de libros y de revistas publicadas que tienen su definición de la gestión por competencias, son las siguientes:

Alles (2016) define que “la gestión por competencias es una metodología que se aplica a la tarea de conducir el talento humano para alinearlos a la estrategia de negocios de la entidad” (p.150).

Vela (2004) dice que “la gestión por competencias es una metodología de gestión, perfectamente compatible y complementario con otros conceptos innovadores de gestión de recursos humanos que están apareciendo en estos últimos años” (p.26).

Correa (2017) menciona que, la gestión por competencia es una herramienta del talento humano con una propuesta basada en los resultados de los empleados en un determinado proceso de gestión. Todo esto se enmarca bajo instrumentos de evaluación e identificación de competencias.

Valiente et al (2020) dice que la gestión por competencias, constituye un elemento muy importante para que las empresas tengan un buen funcionamiento; teniendo en cuenta que este aporta muchas ventajas para el correcto desempeño del recurso humano, a partir de la administración de las competencias por parte de los directivos.

La gestión por competencia se trata de una herramienta muy útil cuyo principal objetivo es identificar los talentos de los empleados que trabajan en una empresa. Se centra en el impulso de la innovación hacia el liderazgo transformacional, ya que permite a los trabajadores conocer su propio perfil de competencias requeridas para un puesto de trabajo (Larumbe, 2014, p. 11).

Si hablamos de gestión organizacional, nos referimos a habilidades que muchos trabajadores muestran, ya que este talento sirve para cumplir objetivos propuestos por la entidad, donde la empresa busca acoplar al colaborador con el empleo soñado, cumpliendo las expectativas para el puesto, y es así como ambas cosas se complementan y brindan unos resultados estupendos, claro está que cada día debe generarse capacitación para estar preparados ante cualquier eventualidad.

Claro está, que este tema es un punto importante y necesario para obtener el éxito dentro de una empresa, donde se debe contar con la capacidad de poder visualizar a las personas que cumplen con una de las mejores habilidades y donde muestran potencial desempeño frente a la labor q va cumplir.

En pocas palabras se debe agradecer a estas gestiones de evaluación que muchas empresas emplean para que puedan obtener resultados favorables, por tal razón hoy en día se va visto que muchos de ellos han tenido éxito al pasar los años.

Y si hablamos de competencia, este se refiere a que es un conjunto de aptitudes y habilidades que presentan las personas, todos contamos con diversos y diferentes talentos, por lo que nos hace especial, el hecho que seamos únicos y que podemos cumplir nuestros deberes adecuadamente.

- **Un nuevo modelo de gestión que valora a las personas**

Según lo que vamos explicando y lo que muchos entienden, es que una gestión a base de competencias, se debe a identificar capacidades de todas las personas que están postulando a un puesto de trabajo, es así que se puede considerar como un estilo nuevo, ya que dentro de los recursos humanos este tema se hace más efectivo y integro.

Es así que varios autores han confirmado de que los conceptos de competencias ha iniciado con la necesidad y que existía una demanda dentro de las organizaciones, la cual estaban en la búsqueda de poder lograr en sus colaboradores la competencia y llegar al punto máximo de poder desarrollarlo (Mertens, 1996).

Por tanto, un modelo de competencia se inicia o genera a partir de nuevas ideas de gestión, donde el objetivo principal es poder brindar a los colaboradores un puesto de trabajo de acuerdo a las habilidades que presentan, para que así se sientan a gusto y puedan desarrollarse con toda la naturaleza explyada en las actividades que va ejecutar.

Según Boyatzis (1982), menciona que la definición de competencia es toda aquella persona que está vinculada con el tema de actuación estupenda dentro de un puesto laboral.

Por otro lado, según el autor Levy Leboyer, indica que las personas que presentan competencia constante y un comportamiento diferente a otros están entre las mejores cumpliendo sus funciones encomendadas. Por ello cada uno de los conceptos van a definir de diferentes modos, dando toda una sola conclusión, ya que opinan diferente, pero llega a la misma conclusión, que una persona que desarrolla estas habilidades únicas siempre va a ser diferente o va a resaltar a los demás.

- **¿Cuáles son las ventajas del modelo de gestión de capacidad?**

Al realizar la aplicación de estos modelos en gestión, por consiguiente, da como beneficio al círculo de la empresa que lo aplica.

1. Productividad

Este punto es saber emplear en el momento adecuado las habilidades de los trabajadores, ya que el objetivo no solo es salir beneficiado como empresa, sino también que el trabajador se sienta a gusto cumpliendo su compromiso.

Está comprobado que colaboradores felices y satisfechos, dan mejor productividad, que los que se encuentran desmotivados.

2. Resultados

Cuando se cuenta con trabajadores que están bien comprometidos con la empresa, se logra apreciar resultados favorables, ya que se logra formar un equipo sólido y efectivo.

También se debe tener en cuenta las metas y objetivos que cuenta la empresa, y es fácil de poder alcanzar mediante una buena estrategia y planificación, claro ésta que van de la mano con la colaboración del personal.

3. Clima organizacional

Poder comprender cuál es la mejor alternativa de trabajar en cuando a las habilidades que poseen las personas, pues esto convierte un ambiente laboral muy agradable, donde solucionan cualquier falta de comprensión, y todo es trabajo en equipo.

Si el potencial del profesional ha sido reconocido por la empresa, esto ayuda a que el trabajador siga mejorándose en el ámbito de su desempeño continuo.

4. Poca rotación

En varias ocasiones el tema de rotación es un dolor de cabeza para muchos, ya que el trabajador está acostumbrado a un horario específico, y cuando ejecutan este punto de rotación, siempre se presenta el disgusto, por lo que se recomienda que cada empresa deber tener personal para cada horario establecido.

En otros casos, cuando el trabajador está satisfecho, pues la empresa no tiene muchos problemas en cuanto a la adaptación de este tema, ya que el colaborador se siente feliz cumpliendo su función en cualquier horario.

5. Reemplazo más eficaz

Al aplicar el tema de gestión de competencia, ya se tiene consigo mucha información en cuanto a un puesto de trabajo, ya que si esta en busca de un nuevo personal, este ya maneja ciertas características establecidas para el puesto.

Por ello al momento de contratar un nuevo talento, es importante considerar la característica que ya está mencionada para el puesto, de esta manera los postulantes ahorran tiempo y la empresa facilita su búsqueda.

El tema de la gestión por competencia, se basa en procesos donde facilita en la identificación de talento buenos para las empresas que están en busca de colaboradores con habilidades

estupendas. Porque se considera que son perfiles inigualables y ayudan al objetivo de las organizaciones. Por otro lado, el principal objetivo es poder crear un estilo nuevo de direcciones donde permitan poder evaluar el tema de recursos humanos, de una forma efectiva y integra, con ayuda de estrategias visibles en negocio.

Si una persona es exitosa, pues esto se basa a la calidad de estrategias y habilidades q desarrollo como ser humano, Por eso cuanto más integro en las cualidades esta , una persona va crecer rápidamente , sin hacer daño nadie y por su propio emprendimiento y sabiduría , ya que el mercado hoy en día necesita personal capacitado y con un potencial único que sea diferente a los demás, que básicamente están con la antigua temática de atender y despedirse, mas no interactúan con los demás , y facilitan con soluciones ; una empresa necesita soluciones rápidas en su empresa, y eso podrán ayudan el personal que esta dispuesto a desarrollarse y muestran compromiso con la organización.

Por otro lado es importante analizar los términos en cuanto al tema de la competencia, ya que si es necesario obtener excelencia por un buen desempeño en el puesto laboral. Por tal motivo, es indispensable hacer o crea un buen diseño de perfil, donde las competencias deben estar alineados para un buen desarrollo dentro de la organización.

- **Competencias Laborales y Mercado laboral**

El comienzo d las competencias se relacionan mediante la transformación productiva, la cual ha ocurrido dentro de la década de los 80, asimismo los demás fenómenos como por ejemplo el hecho que se ha desarrollado la globalización de crecimiento de mercados, es así que la economía hizo cambios en las preferencias de los que consumían. Por lo que la innovación se representa mediante cambios, donde va ir creciendo por cada reto que se presenta dentro de lo laboral, puesto que exige al trabajador con dichas competencias dadas

ya que el objetivo es contestar satisfactoriamente a situaciones donde las decisiones tienen que ser muy rápidas, por ello si hablamos de replantear el trabajo y la formación según menciona ‘Streeck, 1992; Ibarra, 1996; Mertens, 1996).

Asimismo, es de gran importancia que las competencias en el trabajo, se genere con la información respecto a lo que se requiere laboralmente, así también se demuestra por las personas. Si hablamos de la disposición de la información respecto al mercado laboral, pues todas las personas tendrán el derecho de obtener esta información ya que va ayudar en las competencias y demandas que ciertas organizaciones presentan, por ende, todos tienen que estar viables y informados respecto a cambios dentro del mercado laboral.

Hablando de competencias en el trabajo, pues la aplicación del enfoque en América latina, ha sido parte de un diseño político ya que ellos mencionan en la mejora de ser transparentes respecto al mercado laboral, pero dicho sea caso que se quiere facilitar un mayor y buen acceso a capacitaciones donde la pertinencia y la efectividad son pieza clave de aprendizaje, de tal manera que la competencia laboral ha ido abriendo el campo educativo, tanto como en la formación técnica y en la universitaria.

Tobón (2007), menciona que las competencias se reflejan mediante enfoques didácticos y pedagógicos la cual sirve para la mejora y capacitar al personal , donde la formación este reflejada en diversas instituciones de educación. Por ello lo que se pretende realizar es trascendente en el énfasis de una educación tradicional, donde está básicamente empleada a base de la memorización de conceptos descontextualizados, donde existe demanda de muchos entornos.

A través de ellos, buscamos trascender el énfasis educativo tradicional en el ámbito de memorizar conocimientos que se basan a las necesidades de nuestro alrededor; por lo que

esta alternativa está basada en resolver problemas de gran significancia en las personas ,como también en los análisis de todo ellos, así también se representa como flexibles, autónomos y creativos. Desde la década de 1980, las habilidades también se han utilizado en entidades del estado , así como también en entidades privadas la cal este desarrollo un ciclo en el área de gestión de talento humano. En ese momento, uno de los pioneros, el profesor de psicología de Harvard David McClelland (1973), argumentó que los exámenes universitarios tradicionales no garantizaban el desempeño laboral o el éxito en la vida y, a menudo, discriminaban a las minorías étnicas, las mujeres y otros grupos vulnerables en la fuerza laboral. mercado. Supuso que uno debería buscar otras variables - habilidades - que podrían predecir algún grado de logro, o al menos estar menos sesgadas (Adams, 1995/96). Si hablamos de las aplicaciones en cuanto al recurso humano, pues este tiene el origen desde el inicio para ser aplicadas en las escuelas de formación, así también, según el sentido común, este se da n diversas aplicaciones y perspectivas, desafiando a las autoridades y a sus capacidades que muestran el estado, ya que el objetivo principal es hacer el esfuerzo máximo para que todos unidos , lleguemos a un desarrollo dentro de la gestión de recursos humanos en el país.

En realidad, si se habla sobre las competencias que incluye a las organizaciones, pues es con el fin de que se desarrolle una óptima gestión de los recursos humanos; ya que según los departamentos de trabajo y educación , la cual pues perseguir con perseverancia que se centren en el empleo y en la educación de la población, todo con la ayuda de instituciones de formación que buscan mejor cumplir una mejora en la calidad y la eficiencia de los programas de educación.

- **Competencias Genéricas en la Gestión de Recursos Humanos**

Los estudios de McClelland (1973) y Mertens (1997; 2000), con el objetivo de explorar los criterios científicos que explican la efectividad de las personas en el desempeño en el lugar de trabajo, reconocen el alto valor del factor. Una persona es poseedora de conocimiento y tiene la capacidad de aplicarlo de manera beneficiosa a los principales objetivos de las entidades. Por lo que los estudios fueron las bases que sirvieron para ejecutar las habilidades de las gestiones del talento humano, que ahora se está convirtiendo en una ventaja estratégica para alinear las habilidades humanas con los objetivos organizacionales. Para lograr esta alineación, donde las habilidades del ámbito técnico / son especialmente basadas en las profesiones; las habilidades generales relacionadas con los comportamientos y la conducta. Hacer coincidir las habilidades con los objetivos de la organización donde esto aplica para el desarrollo según el estilo que se presenta en la gestión de talento humano, puesto que este ayuda a identificar las competencias que muestra cada persona para lograr los objetivos de la organización y ayude a desarrollar en el área de talento humano que están básicamente orientados hacia estas habilidades. Así, la gestión de competencias implica tratar que las competencias son un camino de referencia para poder lograr una buena gestión y presentación para entidades que buscan cumplir las expectativas propuestas, las cuales evalúan a base de cumplimiento de las estrategias, asimismo esto ayuda a la clasificación mediante las habilidades presentadas por cada trabajador. Por tanto si explicamos a base del diseño de la habilidades comunes que se reflejan en lo proyectos, establecidos, pue cabe recalcar que influye una naturaleza que se encuentra compleja y esto se puede clasificar como a continuación se presentara:

- Habilidades personales, Son básicamente el hecho de trabajar en grupo y tiende a gestionar la interacción con los demás y el hecho de comportarse educadamente.

- Habilidades sistemáticas, demostradas para un buen aprendizaje , donde se encontrara nuevas estrategias tales como un buen liderazgo, desarrollo de creatividad, y mucho más, las referencias teóricas hacen mención que según la conducta de las personas , tiene una de las ventajas dentro de las estrategias , ya que se puede conformar dentro de las gestiones administrativas, ya que la falta de estabilidad dentro de un sistema de gestión de lo recursos humanos , pues son lleva a una ineficiencia administrativa del estado , por lo que para este problema se debe desarrollar un buen manejo d los tratados de comercio libre , que esta representada en nuestro Perú. Asimismo si hablamos del poder ejecutivo, pues este ha presentado ciertas normativas administrativas de cuando a la nueva reforma de empleos, donde incluye al servicio publico básicamente.

Si especificamos con el tema de modernización, pues entonces hablaremos básicamente del sistema del área administrativo, la cual abarca a los recursos humanos, donde según las SERVIR que viene a ser la agencia nacional de servicios civiles. Este proporciono varios estándares integrados donde se orientan las habilidades de gestión de talento humano, Por lo que una SERVIR va presentar como competencia a que las características de cada personal sean vistos como algo que se puede observar para poder cumplir con la función dentro del trabajo, para que así puedan desarrollarse dentro de las expectativas de las entidades que contraten. De tal manera que se basa en especial en las habilidades, conocimientos y actitudes de quienes están laborando en el estado. Por consiguiente, en el área del Ministerio de salud se introdujo las políticas nacionales, donde buscan integrar ciertas habilidades con ella competencias que puedan ayudar al proceso de gestión dentro de talento humano. Donde las políticas ayudaran a facilitar y mejorar en la implementación de varias estrategias, que buscan alcanzar las metas en el área de salud. Así también si se menciona a los estándares, pues según los estudios que se realizaron en la OPS, que pertenece a américa latina, pues muestran que la escasez de mano de obra, combinada con una preparación inadecuada

y una capacidad limitada. El problema es tan grave que en los países desarrollados comenzó a generarse ideas de una crisis dentro del tema de recursos humanos, ya que en el Perú se presentan varias demostraciones regionales donde las habilidades comunes son especialmente en el área de salud personal.

- **Competencias Genéricas en la Formación Superior**

En la actualidad, el desafío de varias instituciones técnicas y demás, presentan un diseño dentro de su currículo, que está basado en competencias la cual debe mostrar cambios significativos dentro de la educación que brindaron los superiores a cada estudiante, por lo que. Al mismo tiempo se busca diseñar la formación y desarrollar las competencias generales y las competencias específicas en relación con las mismas en el camino de educación profesional. En la formación de los profesionales de hoy, en cuanto al valor que se da a la competencia que comúnmente enfatizan dentro de un proyecto establecido, es así como menciona en América Latina (2007, pp. 40-41), también dice: Se transforman las Áreas de Experiencia y se crean nuevos nichos de tareas y en al mismo tiempo cancelan o reducen la capacidad de otros puestos de trabajo. Las investigaciones más recientes mencionan que un trabajador cambia de empleo constantemente, por lo que es de gran importancia que cada entidad debe formar al personal con fundamentos profesionales, la cual va depender de las garantías que esto ofrecer a la persona. Cabe mencionar que nos referimos a ayudar a la adaptación de nuevas metas y retos trazados por la empresa o entidad, así como brindar una flexibilidad mental. Donde al desarrollar estas aptitudes, se podrá reflejar habilidades mentales como buenos expertos en la materia, dando buenos resultados de competencias en el mercado. Es necesario financiar una formación que permita un ajuste permanente, que demuestre equilibrio ante el cambio y capacidad para integrar la ciudadanía en el contexto de la vida democrática.

2.4.1.2 Clasificación de gestión por competencias

Según Alles (2015) menciona que, para Spencer y Spencer, son cinco la clasificación de competencias:

- a) Motivación: Se refiere a aquellos intereses que una persona en particular desea periódicamente. La motivación dirige, conlleva y selecciona el comportamiento hacia ciertos objetos.
- b) Características: Se trata de características físicas en situaciones tanto informativas como otros.
- c) Concepto propio: Se refiere a las actitudes, aptitudes, valores que tiene una persona de sí misma.
- d) Conocimiento: Se refiere a todo tipo de información que una persona tiene, y que son necesarias para las áreas específicas.
- e) Habilidad: Son las capacidades que tienen las personas para realizar ciertas tareas físicas o mentales con mucha destreza o facilidad.

Por su parte, Patricio (2007) menciona que las clasificaciones de las competencias se dividen en cuatro:

1. Las competencias institucionales: Son estas habilidades las que permiten a la empresa llevar a cabo todos los procesos centrales que la diferencia que presenta otras entidades , deben permitir el éxito continuo
2. Las competencias específicas por nivel: Son competencias propias de cada nivel de línea en particular, de conducción o también de jefatura.

3. Las competencias particulares por área: Estas habilidades definen el poder saber cómo manejar una situación, y todo esto van de la mano junto a las actitudes y habilidades desarrolladas que una persona debe poseer para tener éxito en un campo. Las competencias distintivas de un puesto: Estas competencias se refiere a que pueden identificar los atributos distintivos que debe tener el trabajador de un puesto de trabajo.

Por otro lado, Rojas (2011) menciona que Jaime Izquierdo, experto en gestión por competencia, clasifica en ocho las competencias que debería tener un profesional para evaluar:

- a. Iniciativa: Se refiere a la cualidad que posee el profesional de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto.
- b. Conexión: Consiste en una regla y un valor importante para atraer a tu vida lo que realmente anhelas.
- c. Gestión de la transparencia: Se refiere a que las personas se muestran tal como son y no tienen secretos.
- d. Gestión de información: Se representa básicamente en varios procesos , donde busca controlar el ciclo de la vida y donde toda la información , se pueda hasta su procesamiento final.
- e. Control del tiempo: Este permite controlar el tiempo empleado por cada trabajador en realizar su jornada laboral.
- f. Visión global: Consiste en que se debe considerar la diversidad y saber que en ella se encuentra posibles áreas de mejora.
- g. Colaboración: La colaboración es el resultado de una estrategia que ha sido adoptada y desarrollada por grupos de personas con los mismos objetivos.

- h. Gestión de la incertidumbre: Se refiere a entender una situación de forma general, identificar lo que podemos controlar o no y así tomar decisiones correctas. Es prioridad el conocimiento, experiencia y práctica.

Para dar inicio al tema de las competencias ocupacionales, se podrá presentar dentro de entidades del ámbito internacional, respecto al trabajo, la cual consultó una serie de estudios que identificaron 3 enfoque de varias funciones, con capacidad y construcción, donde se podrá apreciar el comportamiento. por lo que se puede observar que uno de los enfoques es el conductual donde hace mención que el establecimiento de dichos estándares, da cabida comportamiento y cualidades que toda persona debe presentar para bien; por consiguiente tenemos al enfoque de ámbito constructivista , donde resalta las necesidades de poder movilizarse dentro del capital humano, donde esto podrá ayudara llenar en el perfil de competencias, lo cual puede ser un freno al logro, e Si hablamos del sector salud, pues nos referimos al servicio social más importante , ya que es indispensable para el ser humano. Por ello tienen que desarrollar competencias y habilidades optimas cada trabajador que se encuentra en este servicio. Ya que los trabajadores deben producir en un lugar determinado, lo que garantizará el cumplimiento de los estándares de desempeño, calidad mostrando buena calidad y una prueba de lo que realmente es parte de un requisito. por lo que, los resultados deben estar reflejados en la entidad representantes ya que depende de 3 importantes factores, la cuales son el comportamiento, el desempeño y las personas.

Las propiedades se definirán colectivamente, para su manipulación en diferentes contextos. Hay ejemplos de desempeño profesional exitoso que involucran habilidades como el dialogo con forma objetiva y con desarrollo de un pensamiento analítico, se pueden

gestionar dentro del sector de Salud. Por este motivo las habilidades de un trabajador deben estar definidas y pulidas para desarrollarse y cumplir con las expectativas del puesto y nivel de la organización en la que trabaja. Gonzci y Athanasou (1996) afirman que el comportamiento del empleado hacia el trabajo bien hecho se trasciende en los modelos competitivos, lo que significa que la ventaja competitiva de la organización es más evidente en el sector privado, donde se asciende a los trabajadores. El fortalecimiento del liderazgo, y el trabajo entre varios compañeros, la investigación y la toma de decisiones, a disposición de los usuarios, se implementa de manera rutinaria en el deber diario que como profesional de la salud deben cumplir con las metas institucionales.

2.4.1.3 Dimensión de gestión por competencias

Arévalo (2018) menciona 3 dimensiones importantes de la variable de estudio, gestión por competencias, las cuales son:

1. Competencias cardinales

Alles (2016) establece que “las competencias básicas son las que se aplican a todos los miembros de una organización determinada. Los restos presentados son básicamente lo que ayudan a realizar la visión de la organización ” (p.60).

Asimismo, Arévalo (2018) menciona que "las competencias básicas son aquellas competencias que todos los empleados de una organización deben poseer: compromiso, integridad, innovación, ética, etc.” (p.25).

2. Competencias específicas gerenciales

Alles (2016) define que “estas competencias específicas gerenciales son las que se relacionan con ciertos grupos de personas. Se refiere a los profesionales que tienen a su cargo a otras personas o trabajadores de menor rango, es decir, que son jefes de otros” (p.60).

Para Arévalo (2018), “la competencia específica gerencial indica que es una relación entre las habilidades, y las actitudes acompañada con varios comportamientos que un trabajador necesita ya que es el encargado de gerencia para ser eficaz en diversos entornos de la organización” (p.26).

3. Competencias específicas por área

Alles (2016) menciona que “las competencias específicas por áreas, se relacionan con cierto grupo de personas. Se trata de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular” (p.60).

Arévalo (2018) lo define como “competencias que se necesita para ser desarrollada en alguna área o puesto de trabajo en particular las cuales son importantes en la correcta aplicación” (p.27).

Por su parte, Capurro y Noa (2019) menciona que según Sagi – Vela (2004) que las gestiones por competencia son por dimensiones y son las siguientes:

- a) Conocimiento: Es la información que las personas poseen sobre áreas específicas o generales.
- b) Habilidades: Las habilidades se refieren a la capacidad de realizar ciertas actividades físicas o mentales con facilidad.
- c) Actitudes: Se refiere a los comportamientos habituales que se produce en diferentes circunstancias.

Capurro y Noa (2019) menciona que según Alles (2015) las dimensiones de gestión por competencias son las siguientes:

1. Descripción de puestos

Alles (2015) Menciona que "todas las organizaciones deben tener una descripción del puesto, ya que esto permitirá a los empleados saber claramente qué funciones necesitan desarrollar". (p.78).

2. Atracción y selección de candidatos

Alles (2015) mencionó que "el reclutamiento consiste en reclutar candidatos, tratando de atraer candidatos que coincidan con la descripción del puesto" (p. 79).

Vallejo (2015) Menciona que “ En cuanto a la selección se menciona como parte de un proceso de gran continuidad para tener un punto de atracción, es la incorporación de nuevos empleados a la empresa” (p. 26).

3. Formación

Capurro y Noa (2019) enfatiza que “para que las organizaciones puedan capacitar a todos sus trabajadores, deben darse cuenta de lo beneficioso que es para sus empleados” (p. 28).

4. Evaluación de desempeño

5. Alles (2015) menciona que la valoración del desempeño se refiere al desempeño de la evaluación para gestionar, dirigir y supervisar a los empleados y está vinculada con otros subsistemas ”(p.80).

6. Desarrollo y planes de sucesión

Capurro y Noa (2019) mencionan que “ahora las empresas deben gestionar varios programas de planes en sucesos que están presentándose y de desarrollo continuo y así retener a sus valiosos empleados” (p.31).

7. Remuneración y beneficios

Alles (2015) menciona que “la retribución debe estar vinculada a los empleados y su desempeño” (p.81).

2.4.2 Desempeño laboral

2.4.2.1 Definición del desempeño laboral

El desarrollo en el ámbito laboral se define como el rendimiento y el nivel de realización realizado por el colaborador para lograr varios objetivos propuestos dentro de una entidad según el lapso de tiempo determinado.

Existen muchos autores de libros y de revistas publicadas que tienen su definición del desempeño laboral, son las siguientes:

Chiavenato (2007) afirma que el desempeño laboral “es el comportamiento de los empleados en la búsqueda de metas trazadas, formando estrategias personales para el logro de metas, habilidades y conocimientos” (p.206).

Palaci (2005) menciona que “el desempeño laboral se trata de un valor que cada colaborador aporta a la organización mediante las diferentes conductas que un individuo lleva a cabo” (p.155).

Según Capurro y Noa (2019), se refiere al “desarrollo del trabajo como una de las formas donde los empleados ejecuten sus labores, metas y objetivos trazados por la entidad”. (p. 54).

El desempeño laboral, según Peña y Durán (2016) se refiere a “la acción que una persona realiza con la intención de alcanzar un efecto, una consecuencia” (p.10).

Según Sila et al (2015) el desempeño laboral “es una serie de características personales, como, por ejemplo, las capacidades y las habilidades” (p.186).

Pedraza et al (2010) menciona que “ ejecutar el trabajo se basa al nivel de alcance de metas laborales, que cada individuo consigue después de constante esfuerzo” (p.496).

2.4.2.2 Elementos del desempeño laboral

Asprilla (2018) manifiesta que los según el desempeño que realizan los trabajadores, debe tenerse en cuenta que son procesos donde las entidades pueden emplearlas para que lo

colaboradores sepan manejarlo de acuerdo a las capacidades presentadas, por ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Responsabilidad:

Asprilla (2018) menciona que “la responsabilidad significa cumplir con los compromisos adquiridos” (p.238).

2. Productividad:

Anaya (2008) se refiere al desarrollo como parte de un entendimiento para que los materiales y recursos que se han empleado para la consecución de los mismos” (p.208).

3. Toma de decisiones:

Asprilla (2018) menciona que los que deben tomar las decisiones son el área de gerencia la cual, esto debe consistir en una buena acción de liderazgo. (p.242).

4. Solución de conflictos:

Asprilla (2018) menciona que la solución de conflictos “es la búsqueda de estrategias para direccionar las diferentes opiniones, donde en su mayoría se busca una solución de equipo, es por ello que se debe involucrar a todos los colaboradores. (p. 246).

Araujo y Leal (2007), indica que el desenvolvimiento laboral tiene dos elementos:

a. Factores actitudinales

Se refiere a las actitudes, como, por ejemplo: la disciplina, la actitud, la cooperatividad, la iniciativa, la responsabilidad, la discreción, capacidad de realización, el interés, la eficacia, la creatividad y la.

b. Factores operativos

Se refiere a todas las características relacionadas con el puesto de trabajo, por ejemplo: la exactitud, el conocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, la calidad y el liderazgo.

- **Objetivos de la evaluación de desempeño.**

Al respecto, Rodríguez (2007) en el texto "Gestión Moderna de Recursos Humanos", concluye que la evaluación del desempeño es muy importante para la organización porque presenta una herramienta para hacer el trabajo de los miembros de la organización, los cuales son:

Mejorar el desempeño. Mediante una buena práctica donde el colaborador va estar evaluado por diversos elementos de trabajo de la estructura orgánica.

Recorte de retribución. Que deben coincidir con los demás puntos de concentración de los trabajadores áreas y los trabajadores cumplen con los estándares de desempeño esperados.

Decisión de inversión. Basado en perfiles de habilidades para promover, rotar o capacitar a los empleados.

Requisitos de aprendizaje y desarrollo. Es necesario investigar las causas del bajo rendimiento para que el potencial que pueden desarrollar los trabajadores se vea reforzado por la necesidad de formación.

Planificación y desarrollo profesional. Esto mostrará la dirección de las áreas que se consideran débiles, cuyas causas deben investigarse.

Ineficiencias en el proceso del Seguro de Empleo. La contratación y selección de personal debe realizarse mediante el cumplimiento de ciertas necesidades que presenta las entidades

Información incorrecta. Las brechas de información en la organización que crean conflicto o desacuerdo se pueden mejorar estableciendo un sistema de comunicación dinámico y horizontal.

Errores de diseño de la estación. Para el empleo se deben realizar mapas y perfiles de varias competencias que se presentan en diversas áreas dentro del ámbito institucional orgánica, donde la evaluación continua del desempeño es una herramienta de uso frecuente. Igualdad de oportunidades laborales. La evaluación mide el desempeño de un empleado con el desenvolvimiento que realizan en cada puesto dado, donde plantea al gerente corregir los defectos identificados con un proceso de mejora continua.

Retos externos. Eso afecta al desarrollo, como puntos desde lo social y político, como un cambio en la administración que puede crear parcialmente una atmósfera de incertidumbre.

2.4.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

Álvarez (2017) menciona cuatro aspectos que inciden en el desempeño laboral y son los siguientes:

1) Desempeño

Álvarez (2017) define el desempeño laboral como el conjunto de actividades laborales que realiza una persona. sido establecido.

2) Desempeño

Álvarez (2017) menciona que se trata de lograr metas utilizando la menor cantidad de recursos y así poder utilizarlos adecuadamente.

3) Productividad laboral

Álvarez (2017) menciona que la productividad laboral significa mejora en el camino de gran envergadura entre toda la productividad vendida y la obtenida.

4) Relaciones interpersonales

Para Álvarez (2017), las relaciones interpersonales son interacciones y cuando se encuentran estables y en condiciones óptimas tanto como los clientes como los colaboradores.

Por su parte, Capurro y Noa (2019) menciona que Chiavenato (2009) divide dimensiones del desempeño laboral en tres, son las siguientes:

1. Habilidades

Capurro y Noa (2019) señala que “las empresas ya no solo se evalúan la experiencia, ahora también evalúan todas las habilidades, pues así medir la eficiencia del colaborador” (p.41).

2. Comportamientos

Capurro y Noa (2019) menciona que "la conducta se basa al comportamiento de las personas frente a una situación, dependiendo de los hechos que ocurran en su entorno" (p. 43).

3. Metas y Resultados

Capurro y Noa (2019) menciona que “establecer metas es importante, a través del cual se alcanzarán los objetivos marcados por la empresa " (p.45).

Para Robbins y Judge (2013), menciona que algunos desempeños laborales las cuales se presentan a continuación:

1. Capacidad laboral:

Robbins y Judge (2013) mencionan que “la capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el colaborador de una organización a través de su experiencia, conocimiento y habilidades” (p.47).

2. Desarrollo:

Robbins y Judge (2013) mencionan que “el desarrollo es la capacidad de involucrarse en el crecimiento de las aptitudes que un trabajador optimiza a través de una comunicación directa y abierta” (p.47).

3. Eficacia:

Robbins y Judge (2013) mencionan que “la eficacia se define a la manera de hacer las cosas correctas” (p.48).

4. Perfil del trabajador:

Robbins y Timothy (2013) mencionan que “el perfil del trabajador se determina a través del comportamiento y características que presenta el trabajador en la empresa” (p.48).

- **Factores de evaluación del desempeño.**

Ministerio de Salud. (2008) dijo, que para un buen desempeño laboral , deben tener en cuenta varios factores , una de ellas es la conducta frente a situaciones críticas que puede darse dentro de las organizaciones, la cual el rápido actuar va diferenciar el uno con el otro, puesto que no todos los colaboradores son de la misma actitud , algunos desarrollan la competencia laboral , de manera pasiva, así como otros de manera activa , ya que lo tornan de aprendizaje, paralelo a eso , se debe tener en cuenta que para un buen desempeño , también debe existir un buen ambiente laboral, asimismo un trabajo en equipo, la ayuda mutua entre los trabajadores, porque esto permitirá que se desarrolle una competencia sana. También encontramos algunos aspectos, como la disponibilidad y la confiabilidad de los

empleados en las tareas asignadas; registros de trabajo, cumpliendo con las leyes emitidas, gestionando y cumpliendo con la normativa dentro del ámbito organizacional, cumpliendo con proyección y metas marcadas, respetando siempre la obligación de dirigir en el campo a cargo. Orientación y organización, relacionada con las habilidades de un gerente para lograr objetivos en términos de importancia en el desarrollo de la competencia del personal del que es responsable.

Planificación, posibilitando el desarrollo, implementación y evaluación del trabajo de las instituciones y empleados, promoviendo un ambiente armónico, responsabilidad individual; un mecanismo de seguimiento y control continuo, que apoye las decisiones adoptadas, es muy importante en el trabajo del profesional médico. En nuestro país, ha habido varias experiencias vividas dentro de nuestras regiones , una de ellas sucedió en el departamento de Huánuco en 2004, donde se lograron establecer varias competencias , la cual tenía como objetivo reforzar la formación del desempeño, sobre la base del plan regional coordinado de salud de 2003, reunidos para entablar un diálogo de trabajo con miembros que son considerados recursos humanos, donde les permite desarrollar tecnología de gestión, comunicación interpersonal, asertividad en la comunicación, atención idea general para satisfacer necesidades humanas. La persona que ha sido aprobada por la ciudad de Huánuco con el fin de llevar a cabo propuestas de forma piloto en el área de aprendizaje continuo por lo que se ha encontrado resistencias en diversas instituciones médicas del país, considerándola un riesgo para la parte estable en lo laboral, donde se brindara explotar las habilidades y conocimientos por parte de diversas personas interesadas en aprender cada día sobre el campo de salud ocupacional.

El Ministerio de Salud (2011) dijo que las habilidades profesionales para un buen desempeño laborar se basa , en el comportamiento que brindan los trabajadores al público, ya que ese refleja en las actitudes positivas que pueden brindan a la hora de atender, por ende es importante recalcar que no solo se basa en competencia para ganar un ascenso o bonos , sino por pasión al trabajo , para poder amar lo que uno hace, muchos tienen un concepto erróneo de que los trabajadores del sector de salud son poco accesibles y no son empáticos en varias situaciones que se pueden presentar en el momento de atender, por lo que dentro del SIS, se tiene como objetivo desarrollar las competencias de cada trabajador, para así asociarse a un buen desempeño continuo y no eventual, esto hace que las entidades se fortalezcan y puedan cambiar el concepto de muchos ciudadanos. Por lo que de acuerdo a la conducta, las motivaciones inherentes al individuo deben aplicarse en las competencias comunes; sus características, que se diferencian de los demás, su autoestima, sus valores en la familia y en el entorno social son mayoritariamente ignorados, existe una mayor tendencia a la evaluación de programas que no reflejan el comportamiento de varios profesionales de la salud , frente a su trabajo, ya que todos los trabajadores del Sector Salud deben practicar estas habilidades comunes en sus funciones asignadas.

2.5 Marco conceptual

A continuación, se describe los principales conceptos de ambas variables, objetos de la presente investigación.

Gestión

Lozano y Mendoza (2019) menciona que “la gestión consiste en la correcta administración de los recursos, en una empresa, ya sea pública o privada, para así dar con el alcance de los objetivos deseados” (p.41).

Del Águila (2019) menciona que “la gestión es un proceso de trabajo, su esencia consiste en está la acción que ejerce el trabajador sobre otros, con la finalidad de tener un buen resultado para la empresa y la sociedad” (p.8).

Competencia

Rábago (2010) define a la competencia como ciertas características implícitas, se asocia con un buen desempeño en un solo lugar.

Alles (2016) menciona que la competencia se refiere a aquellas cualidades de personalidad y como también comportamientos, y esto genera un buen desempeño en un puesto laboral de cada colaborador.

Patricio (2007) se refiere a “las competencias como un repertorio de actitudes que algunas personas tiene y se diferencian de otras, las que hace específicamente eficaces en una situación determinada” (p.95).

Desempeño

Gonzales (2006) señala que “el término desempeño consiste a la manera como un trabajador realiza sus actividades; resalta también el nivel de alcance de todos los requisitos de su puesto y la manera de corresponder con los resultados que se obtiene a nivel interno” (p.245).

Lozano y Mendoza (2019) menciona que “el desempeño es el alcance final de los trabajos que se hace con mucha responsabilidad y empeño” (p.41).

Eficiencia

Lozano y Mendoza (2019) menciona que “la eficiencia es conseguir que la producción sea en beneficio para la institución y así lograr buenos resultados con un mínimo recurso” (p.41).

Rincón (2012) refiere a que “la eficiencia permite poder medir la cantidad de recursos que se ha utilizado para alcanzar la finalidad propuesta” (p.4).

Capítulo III

Metodología

La metodología de la investigación es cuantitativa porque los resultados se analizaron estadísticamente.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que "un estudio cuantitativo utiliza la recolección de información para contrastar hipótesis contra medidas numéricas y análisis estadístico, con el objetivo de contrastar teorías". (p.4).

3.1 Tipo de estudio

Se aplica porque los resultados se analizan en beneficio del centro médico Puerto Bermúdez y la sociedad. Concytec (2018) menciona que "la investigación aplicada permite identificar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) y así satisfacer necesidades específicas y requerimientos reconocidos" (p.7).

El alcance de este estudio es la correlación descriptiva, que se refiere al hecho de que se puede explicar la relación entre la gestión variable basada en competencias y la variable desempeño laboral. Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que "la investigación de correlación descriptiva tiene como objetivo conocer la relación que existe entre dos o más variables" (p.81).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño es de tipo trasversal no experimental; porque las variables de estudio no se manipulan durante la encuesta y es trasversal porque la información se recopila en un momento determinado.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen investigación no empírica, "investigación realizada sin manipular variables; lo que hace es estudiar fenómenos en un contexto natural y luego analizarlos" (p.19).

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que “los modelos de investigación transaccional o transversal son los encargados de recabar información en un solo momento”. (pág.151).

El diseño es el siguiente:

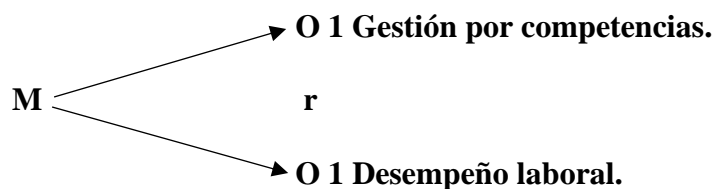


Figura 1. Diseño de la investigación

FUENTE: HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA (2010)

M = Muestra del personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.

O1 = Son las observaciones gestión por competencias.

O1 = Son las observaciones desempeño laboral.

r = Es la correlación entre las dos variables observadas.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que “la población es el grupo de todos los individuos que coinciden en un determinado lugar” (p.174).

La población total del estudio realizado, ha sido un total de 41 servidores públicos que trabajan en el centro de salud de Puerto Bermúdez.

TABLA 1

Población

Servidores Públicos	Cantidad
Médicos	4
Licenciados en enfermería	6
Obstetra	6
Psicólogo	1
Biólogo	2
Técnicos en enfermería	26
Técnico en computación	1
Químico farmacéutico	1
Odontólogos	2
Total	41

Fuente: elaboración propia

3.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto de datos o grupos obtenidos de una población en total, tal como lo define Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que “la muestra se refiere a que es un subgrupo de la población” (p.175).

3.3.3 Muestreo

El muestreo que se ha utilizado en esta investigación, ha sido el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Ochoa (2015) indica que “el muestreo no probabilístico por conveniencia, es una técnica que se usa comúnmente, y ayuda a seleccionar una muestra de la población más accesible; es decir, los individuos objetos de estudio de la investigación se les selecciona porque al alcance” (p. 77).

3.4 Formulación de la hipótesis

Hernández, Fernández y Baptista (2010) explica que, “las hipótesis nos señalan lo que estamos probando y estas se definen como explicaciones tentativas al estudio que se está investigando; las hipótesis correlacionales, indican las relaciones entre dos o más variables” (p.92). En tal sentido, las hipótesis de la presente investigación, son las siguientes:

3.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

3.4.2 Hipótesis específicas

a) Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

b) Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

c) Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

d) Existe relación significativa entre la gestión por competencias y las relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2021.

3.5 Operacionalización de variables

Se refiere a determinar el procedimiento a través de como las variables han sido medidas. Forma una conceptualización enlazada en varias palabras para poder facilitar su comprensión y así adecuar a los requerimientos de la investigación.

En esta investigación la operacionalización de variables, según los conceptos, es la siguiente:

TABLA 2

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Categoría
		Compromiso	1= siempre
	Competencias cardinales	Excelencia operativa	2= mucho
		Ética	3= regular
		Innovación	4= poco
			5= nunca
		Liderazgo	
		Pensamiento	1= siempre
Gestión por		estratégico	2= mucho
Competencias	Competencias específicas	Conducción de	3= regular
(X)	gerenciales	personas	4= poco
		Desarrollo de	5= nunca
		personas	
		Capacidad de	1= siempre
		planificación	2= mucho

	Competencias específicas	Conocimientos	3= regular
	por área	técnicos	4= poco
		Comunicación	5= nunca
		Iniciativa	
		Automotivación	1= siempre
		Cumplimiento de	2= mucho
	Eficacia laboral	objetivos	3= regular
		Organización del	4= poco
		trabajo	5= nunca
		Responsabilidad	
		Planificación del	1= siempre
		trabajo	2= mucho
Desempeño	Eficiencia laboral	Calidad del trabajo	3= regular
Laboral (Y)		Uso adecuado de los	4= poco
		recursos	5= nunca
		Conocimiento del	1= siempre
	Productividad laboral	puesto de trabajo	2= mucho
		Motivación en el	3= regular
		trabajo	4= poco
		Compromiso	5= nunca
		institucional	
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	1= siempre

Comunicación	2= mucho
Manejo de conflictos	3= regular
	4= poco
	5= nunca

Fuente. Elaboración propia

3.6. Identificación de variables

En esta investigación se ha permitido medir dos variables, ya que es una investigación correlacional, pero, no obstante, no se ha pretendido dar una explicación completa (de causa y efecto) al objeto investigado, sólo investigar los grados de correlación y dimensión de las variables.

En esta investigación se identificó las variables según el tipo de investigación en variables independiente y dependiente:

3.6.1 Variable independiente

TABLA 3

Variable de estudio: Gestión por competencias

Variable	Dimensiones
Gestión por competencias	Competencias cardinales
	Competencias específicas gerenciales
	Competencias específicas por área

Fuente. Elaboración propia

3.6.2 Variable dependiente

TABLA 4

Variable de estudio: Desempeño laboral

Variable	Dimensiones
Desempeño laboral	Eficacia laboral
	Eficiencia laboral
	Productividad laboral
	Relaciones interpersonales

Fuente. Elaboración propia

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Stanton, Etzel y Walker (2007) define a la técnica de la encuesta como “un procedimiento que permite alcanzar información de las personas” (p.216).

Asimismo, Arribas (2004) afirma que el cuestionario “se trata de un instrumento que sirve para la recogida de información, diseñado para cuantificarla y de forma universal” (p.23).

En la recolección de datos de la variable gestión por competencias, se ha utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento se llama “Cuestionario de gestión por competencias del personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez”.

En la recolección de datos de la variable desempeño laboral, se ha utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento se llama “Cuestionario de desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez”.

3.7.1 Cuestionario de la gestión por competencias

Se usó el cuestionario creado por Lozano y Mendoza (2019), que está conformado por 30 ítems, agrupados en tres dimensiones: Competencias del ámbito cardinal, competencias del ámbito específico. Asignando una escala valorativa por ítem: siempre (1), mucho (2), regular (3), poco (4)

y nunca (5). La fiabilidad se midió a través del coeficiente alfa de Cronbach con una puntuación de mayor o igual a 0,7; la cuál fue validado por tres expertos.

3.7.2 Cuestionario del desempeño Laboral

Se utilizó el cuestionario realizado por Lozano y Mendoza (2019), que está conformado por 12 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, productividad laboral y relaciones interpersonales. Asignando una escala valorativa por ítem: siempre (1), mucho (2), regular (3), poco (4) y nunca (5). La fiabilidad se analizó a través del coeficiente alfa de Cronbach con una puntuación de mayor o igual a 0,7; la cual fue validada por tres expertos.

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la recolección de los datos, se procesó la información utilizando la técnica de organizadores visuales, mediante gráficos y tablas, haciendo uso del SPSS versión 25.

Para analizar los datos, se ha utilizado la técnica de análisis estadístico, describiendo e interpretando los resultados obtenidos a través de los gráficos y tablas, y de esa manera comprobar las hipótesis.

TABLA 5

Técnicas estadísticas

Técnica	Indicador de aceptación	Indicador de rechazo	Autor
Rho Spearman	Nivel: bajo, medio, alto significancia (p) menor (<) a 0.5	Significancia (Sig.) mayor (>) a 0.5	Charles Spearman (1943)
R Pearson (Variables "X" r "Y") Alfa de Cronbach	Si $p=0$ se acepta H_0	Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0	Karl Pearson (1985)

Alfa de Cronbach	Resultado mayor (\geq) a 0.7	Resultado menor ($<$) a 0.7	Lee J. Cronbach (1951)
Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	Significancia (p) mayor o igual (\geq) a 0.05 = datos paramétricos normales	Significancia (p) menor ($<$) a 0.05 datos no paramétricos	Shapiro Wilk

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados

En esta parte se da a conocer los resultados que se han obtenido en la presente investigación, tomando como muestra los 41 trabajadores del Centro de Salud de Puerto Bermúdez - Pasco, período 2021.

4.1.1. Análisis de Fiabilidad

La Tabla 6 presenta la confiabilidad de los elementos de la herramienta para la gestión de habilidades y el desempeño laboral. Soler y Soler (2012) mencionan que “el alfa de Cronbach es un coeficiente entre 0 y 1, lo cual se explica porque cuanto más cerca está de 1, mayor es la confiabilidad del instrumento subyacente” (p. 5.) En este estudio, el índice de confiabilidad alcanzado es de 0.787 para la gestión de variables basada en habilidades y la confiabilidad es de

0.802 para el desempeño de las variables en el trabajo; es decir, la confiabilidad del dispositivo es buena y aceptable, ya que el valor es mayor a 0.70, el valor mínimo es aceptable. Por lo tanto, la herramienta demostró ser valiosa y confiable para el público en general.

TABLA 6

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Items
Gestión por competencias	0,787	12
Desempeño laboral	0,802	12

Fuente: elaboración propia

4.1.2. Resultados descriptivos sociodemográficos

En la tabla 7 se muestra que el 51% de los participantes son hombres y el 49% son mujeres. Con respecto a la edad, el 17% están en 23 a 30 años, el 42% en 31 a 40 años, el 15% entre 41 a 50 años, el 17% con 51 a 60 años y el 10% entre 61 años a más. En tanto en la frecuencia estado civil, el 27% es soltero (a), el 34% es casado (a), el 5% es viudo (a) y el 34% es conviviente.

Respecto a grado de instrucción, el 49% es técnico (a), el 5% bachiller, el 44% es licenciado (a) y el 2% es doctor (a). Con referencia al tiempo de experiencia, el 5% tiene entre 1 a 6 meses, el 2% entre 7 meses a 1 año, el 7% entre 1 a 2 años, el 24% entre 3 a 5 años y el 61% son de 6 años a más. La cual ellos hacen uso de los servicios de manera quincenal, puesto que el 30% mensual y el 30% de forma trimestral. Por último, en lo que respecta a la ocupación, el 10% es médico (a), el 12% es enfermero (a), el 15% es obstetra, el 2% es psicólogo (a), el 5% es biólogo (a), el 46% es técnico en enfermería, el 2% es técnico en computación, el 5% es odontólogo (a) y el 2% es químico farmacéutico.

TABLA 7

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	21	51.2%
	Femenino	20	48.8%
	Total	41	100.0%
Edad	23 - 30 años	7	17.1%
	31 - 40 años	17	41.5%
	41 - 50 años	6	14.6%
	51- 60 años	7	17.1%
	61 a más	4	9.8%

	Total	41	100.0%
	Soltero (a)	11	26.8%
	Casado (a)	14	34.1%
Estado civil	Viudo (a)	2	4.9%
	Conviviente	14	34.1%
	Total	41	100.0%
	Técnico	20	48.8%
	Bachiller	2	4.9%
Grado de instrucción	Licenciatura	18	43.9%
	Doctorado	1	2.4%
	Total	41	100.0%
	1 a 6 meses	2	4.9%
	7 meses a 1 año	1	2.4%
	1 a 2 años	3	7.3%
Tiempo de experiencia	3 a 5 años	10	24.4%
	6 años a más	25	61.0%
	Total	41	100.0%
	Médico (a)	4	9.8%
	Enfermero (a)	5	12.2%
	Obstetra	6	14.6%
Ocupación	Psicólogo (a)	1	2.4%
	Biólogo (a)	2	4.9%
	Técnico enfermero (a)	19	46.3%

Técnico en computación	1	2.4%
Odontólogo (a)	2	4.9%
Químico farmacéutico (a)	1	2.4%
Total	41	100.0%

Fuente: elaboración propia

4.1.3. Resultados descriptivos de variables

En la tabla 8 se indica lo analizado en la parte descriptiva de la variable gestión por competencias, así mismo sus dimensiones en el Centro de Salud de Puerto Bermúdez - Pasco, 2021. Con referencia a la variable gestión por competencias, el 12% señala regular, el 68% mucho y el 20% siempre. Con referencia a las dimensiones, en competencias cardinales el 7% considera regular, el 46% mucho y siempre. En competencias específicas gerenciales, el 7% menciona poco, el 32% regular, el 42% mucho y el 20% siempre. Finalmente, en competencias específicas por área el 5% califica regular, el 51% mucho y el 44% siempre.

TABLA 8

Análisis descriptivo de gestión por competencias y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión por competencias	Regular	5	12.2%
	Mucho	28	68.3%
	Siempre	8	19.5%
	Total	41	100.0%
Competencias cardinales	Regular	3	7.3%
	Mucho	19	46.3%
	Siempre	19	46.3%

	Total	41	100.0%
Competencias específicas gerenciales	Poco	3	7.3%
	Regular	13	31.7%
	Mucho	17	41.5%
	Siempre	8	19.5%
	Total	41	100.0%
Competencias específicas por área	Regular	2	4.9%
	Mucho	21	51.2%
	Siempre	18	43.9%
	Total	41	100.0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7 se observa el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones en el Centro de Salud de Puerto Bermúdez - Pasco, 2021. Con respecto a la variable desempeño laboral, el 54%, considera mucho y el 46% siempre. Referente a sus dimensiones, en eficacia laboral el 2% indica regular, el 49% mucho y siempre. En eficiencia laboral, el 10% señala regular, el 37% mucho y el 54% siempre. En productividad el 2% califica regular, el 56% mucho y el 42% siempre. Por último, en las relaciones interpersonales el 20% indica regular, el 42% mucho y el 39% siempre.

TABLA 9

Análisis descriptivo de desempeño laboral y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Mucho	22	53.7%
	Siempre	19	46.3%

	Total	41	100.0%
Eficacia laboral	Regular	1	2.4%
	Mucho	20	48.8%
	Siempre	20	48.8%
	Total	41	100.0%
Eficiencia laboral	Regular	4	9.8%
	Mucho	15	36.6%
	Siempre	22	53.7%
	Total	41	100.0%
Productividad	Regular	1	2.4%
	Mucho	23	56.1%
	Siempre	17	41.5%
	Total	41	100.0%
Relaciones interpersonales	Regular	8	19.5%
	Mucho	17	41.5%
	Siempre	16	39.0%
	Total	41	100.0%

Fuente: elaboración propia

4.1.4. Prueba de normalidad

El análisis estadístico de la prueba de Shapiro Wilk indica que la información de la muestra aún no está distribuida normalmente, lo que significa que los valores presentados están por debajo del quinto nivel de significancia ($p < 0.05$). Aplicar pruebas no paramétricas al procesar los datos. El coeficiente de correlación estadística para este caso es, por tanto, la prueba de Rho Spearman, que

verifica la relación causal de las relaciones entre obras y su tamaño con una muestra de estudio mayor o igual a 41 individuos.

TABLA 10

Prueba de Shapiro Wilk de las variables y dimensiones

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	0.356	41	0.000
Competencias cardinales	0.298	41	0.000
Competencias específicas gerenciales	0.231	41	0.000
Competencias específicas por área	0.308	41	0.000
Desempeño laboral	0.357	41	0.000
Eficacia laboral	0.334	41	0.000
Eficiencia laboral	0.350	41	0.000
Productividad	0.322	41	0.000
Relaciones interpersonales	0.249	41	0.000

Fuente: elaboración propia.

4.1.5. Contrastación de hipótesis

4.1.5.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre gestión por competencias y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

H1: Sí existe relación significativa entre gestión por competencias y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

La Tabla 11 señala que las variables gestión por competencias y desempeño laboral tienen un sig. (Rho=0,643** y p-valor =0,000), siendo una correlación positiva media, lo que significa, que una óptima gestión de las competencias fortalecerá moderadamente el desempeño laboral del personal de salud. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y también se acepta la hipótesis alternativa, es decir, si existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral entre el personal médico, Centro Médico de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

TABLA 11

Relación entre gestión por competencias y desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	Rho	p valor	n
Gestión por competencias	,643**	,000	41

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

Fuente: elaboración propia.

4.1.5.2. Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre gestión por competencias y eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

H1: Sí existe relación significativa entre gestión por competencias y eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

La tabla 12 muestra que las habilidades de gestión y la eficiencia laboral tienen un signo destacado. (Rho = 0.375 **; p-valor= 0.016), ya que existe una correlación positiva débil, es decir, aunque los trabajadores tienen una mala percepción de la gestión de habilidades en los centros de salud, no afectará la eficiencia. Desempeño de su trabajo, enfocándose en el desempeño de sus funciones administrativas. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y por tanto se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral entre los trabajadores de salud del centro. Centro Médico Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

TABLA 12

Relación entre gestión por competencias y eficacia laboral

	Eficacia laboral		
	Rho	p	n
		valor	
Gestión por competencias	,375*	,016	41

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

4.1.5.3. Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre gestión por competencias y eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

H1: Sí existe relación significativa entre gestión por competencias y eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

La tabla 13 muestra que la gestión por competencias y la eficiencia laboral poseen un sig. (Rho=0,436^{**}; p-valor =0,004), que significa una correlación positiva débil, afirmando que, aunque los colaboradores se manifiesten en desacuerdo con la gestión basada en la capacidad del centro médico, la eficiencia del trabajo del centro no se verá afectada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa, es decir, si existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos Centro Médico Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

Tabla 13

Relación entre gestión por competencias y eficiencia laboral

	Eficiencia laboral		
	Rho	p valor	n
Gestión por competencias	,436 ^{**}	,004	41

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

Fuente: elaboración propia.

4.1.5.4. Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre gestión por competencias y productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

H1: Sí existe relación significativa entre gestión por competencias y productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

En la tabla 14 muestra que la gestión de competencias y la productividad laboral tienen un indicador. (Rho = 0.522 **; p-valor = 0.000), la correlación significa positiva, es decir, al optimizar la gestión de los trabajadores de la salud en función de las habilidades, la productividad laboral frente a las funciones, deberes del servicio y su compromiso con el establecimiento de salud se incrementará gradualmente. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y por tanto se acepta la hipótesis alternativa, es decir, si existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud del centro médico de Puerto. Bermúdez, Pasco, 2021.

TABLA 14

Relación entre gestión por competencias y productividad laboral

	Productividad laboral		
	Rho	p	n
		valor	
Gestión por competencias	,522**	,000	41

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

Fuente: elaboración propia.

4.1.5.5. Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre gestión por competencias y relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

H1: Sí existe relación significativa entre gestión por competencias y relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

La tabla 15 expone que, la gestión por competencias y las relaciones interpersonales de sus colaboradores tienen un sig. (Rho=0,614^{**}; p-valor =0,000), que indica una correlación positiva media, esto quiere decir, que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son las mejores en cuanto se trabaja en equipo, buena comunicación y se solucionen los conflictos, aunque la gestión por competencias no se encuentre en un nivel óptimo. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y así mismo se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe significativa entre gestión por competencias y relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, Pasco 2021.

TABLA 15

Relación entre gestión por competencias y relaciones interpersonales

	Relaciones interpersonales		
	Rho	p valor	n
Gestión por competencias	,614 ^{**}	,000	41

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

Fuente: elaboración propia.

4.2. Discusión

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral entre los profesionales de la salud del centro médico Puerto Bermúdez, Pasco 2021. La herramienta de recolección de datos permite comparar y mostrar los resultados, confirmar la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.

Hipotéticamente, se determina que existe una correlación positiva moderada entre la gestión por habilidad y el desempeño laboral ($Rho = 0,6$

3 **; p -valor = 0,000000), similar al estudio de López (2016), donde concluye que las habilidades (autocontrol, adaptabilidad y optimismo) están significativamente asociadas con los niveles de ansiedad como parte del desempeño de los empleados. De igual forma, Martínez (2016) sostiene que el modelo de gestión por competencias docentes tiene una influencia significativa en el logro de las metas planteadas y las metas institucionales. Esto coincide con el estudio de Chávez, De las Salas y Bozo (2015), quienes concluyeron que existe una relación positiva y fuerte entre la gestión de habilidades y el desempeño laboral gracias a las estadísticas de correlación de Pearson ($r = 0.87$), es decir, si el mejora de la capacidad gerencial por competencias en el centro de salud aumenta, la eficiencia laboral aumentará favorablemente, estos resultados son confiables y realidad para la toma de decisiones administrativas. De igual forma, en el trabajo de Capurro y Noa (2019), se concluye que la gestión de habilidades y el desempeño laboral están relacionados positivamente, como lo muestra la prueba de Pearson $r = 0,609$ y un $sig < a 0.05$, donde muestra que, cuando la empresa utiliza la gestión de competencias adecuada, esto afectará el desempeño de los trabajadores y por ende, se potenciarán las competencias para no dejar de optimizar todos los procesos de la empresa. Además, Lozano y Mendoza (2019) encontraron una relación significativa entre las variables de gestión por habilidad y el desempeño laboral ($Rho = 0,796$; $p = 0,000$ **), es decir, mientras exista suficiente gestión por habilidades, la eficiencia laboral de los empleados

en la unidad será mejor y óptima. Finalmente, estos resultados coinciden con el estudio desarrollado por Cama (2015), donde concluyó que existe una relación significativa entre las variables de gestión de competencias y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación. Correlación de Pearson ($r = 0.555$; $p = 0.000$), lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables. Así, en el centro médico Puerto Bermúdez en Pasco al 2021, existe una gestión que se desarrolla moderadamente en habilidades, comenzando gradualmente a mejorar los procesos para incrementar el nivel de eficiencia en el trabajo de los colaboradores y lograr las metas institucionales de éxito.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En el presente estudio titulado "La gestión por capacidades y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la salud del Centro Médico Puerto Bermúdez Pasco, 2021", se pueden obtener resultados que fueron satisfactorios, por lo que se extrajeron las siguientes conclusiones:

Respecto a El objetivo general, se concluyó que la gestión de competencias y desempeño en el lugar de trabajo tiene una relación positiva y significativa (p -valor = 0.000; $Rho = 0.643^{**}$), es decir, en el centro médico Puerto Bermúdez, con óptimas El manejo de las competencias del personal médico, realizará sus funciones y deberes con mayor responsabilidad y compromiso, mejorando así su desempeño.

En el primer objetivo específico, se ha determinado que la gestión por competencias y la eficacia laboral se relacionan de forma positiva y significativa (p -valor= 0,016; $Rho=0,375^*$); afirmando que, si en el centro de salud se mantiene una buena administración de la gestión por competencias, los colaboradores mostrarán que su eficacia laboral incrementará.

En el segundo objetivo específico, se ha determinado que la gestión por competencias y la eficiencia laboral tienen una relación positiva y significativa (p -valor= 0,004; $Rho=0,436^{**}$), es decir, para tener una correcta administración de la gestión por competencias, se debe trabajar en mejorar la eficiencia laboral.

En el tercer objetivo específico, se pudo determinar que la gestión por competencias y la productividad laboral se relacionan de manera positiva y significativa (p -valor= 0,000; $Rho=0,522^{**}$), el cual significa que el personal de salud mantendrá su nivel de productividad, aunque la institución tenga una gestión por competencias en desarrollo de mejora, ya que afectará de forma gradual el desempeño de sus funciones, responsabilidades y el sentido de pertenencia con la institución.

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, se pudo determinar que la gestión por competencias y las relaciones interpersonales se relacionan significativamente y de manera positiva (p -valor= 0,000; $Rho=0,614^{**}$); el cual afirma que los colaboradores tendrán una mayor y mejor comunicación con sus compañeros de trabajo.

5.2.Recomendaciones

Se enumera las siguientes recomendaciones que deben ser consideradas por la administración de la institución estudiada, con el fin de aportar mejoras respecto al desempeño laboral, y así tener una buena gestión de las competencias.

Proponer en el plan estratégico institucional realizado de forma anual un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección de personal enfocado en las competencias de sus colaboradores, que aporte valor a los perfiles de cada puesto, con el fin de dar mejora al desempeño de los colaboradores y lograr eficientemente los objetivos personales e institucionales.

Promover el crecimiento profesional y académico de los colaboradores que no cuentan con un nivel de licenciatura, especialidades técnicas o grados de maestría y/o doctorado mediante convenios académicos con alguna universidad o instituto de crecimiento profesional en Puerto Bermúdez.

Programar de forma trimestral capacitaciones por áreas sobre temas de métodos de trabajo productivo, salud, atención al usuario y seguridad ocupacional y desarrollo personal con el objetivo de elevar sus competencias específicas en las distintas áreas del centro de salud para así lograr colaboradores eficientes y competentes.

Evaluar de forma semestral el desempeño laboral de todo el trabajador de salud con el fin de identificar puntos débiles que deben corregirse para aumentar su nivel de productividad en el trabajo. Asimismo, compartir los resultados con todo el personal será un ente motivador para aumentar el nivel de productividad en referencia a sus funciones, tareas y compromiso con la institución.

Realizar de forma anual talleres de coaching, comunicación efectiva y escucha activa con la participación de los directivos, jefes de cada área y el personal de salud con el objetivo de mejorar las relaciones entre sus colaboradores, a tal punto que se fortalezca el trabajo en equipo, la buena comunicación y el proceso de solución de problemas en el ambiente de trabajo.

Referencias

- Alles, M. (2016). *Diccionario de Competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias*. Buenos Aires. Granica. 2da Edición.
- Alvarez, E. (2017). "La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de amarilis hco-2017 ". Retrieved from <https://es.scribd.com/document/365468589/>
- Anaya, J. (2008). *Almacenes, análisis, diseño y organización*. España. Editorial Esic.
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista del centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales*. 4(2), 132-147.
- Arévalo, A. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Callao, 2018* (tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*. 5(17), 23 – 29.
- Asprilla, J. (2018). Elementos del desempeño laboral en el docente de educación básica. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*. 13(26), 233-250.
- Capurro, A. y Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A de la ciudad de Arequipa, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica del Perú, Perú.
- Cepal (2017). La inmigración laboral en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 1(16), 8-10.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. España. Editorial McGrawill.
- Del Águila, M. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo* (tesis de bachiller). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Gonzales, Á. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla, Colombia. Ediciones Uninorte.
- Guzmán, G. Sánchez, W. y Placencia, M. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.
- Jara, A. Asmat, N. y Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*.

23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>

- Larumbe, C. (2014). *Gestión por competencias* (tesis de Maestría). Universidad Pública de Navarra, España.
- Lozano, G. y Mendoza, M. (2019). *Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral en una municipalidad de la Región San Martín – Perú* (tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Patricio, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. Madrid, España. Editorial ESIC.
- Pedraza et al. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de ciencias sociales*. 16(3), 493-505.
- Peña, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista colombiana de ciencias sociales*. 7(1).
- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. La coruña, España. Editorial Netbiblo.
- Rincón, R. (2012). Los indicadores de gestión organizacional: una guía para su definición. *Revista Universidad EAFIT*, 34(111), 43-59.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson Educación.
- Rojas, P. (2011). *Community Management*. Barcelona, España. Centro de Libros PAPP, S.L.U.

- Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., & Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Sila et al. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Revista del centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales*. 12(2), 178-196.
- Stanton, W. Etzel, M. y Walker, B. (2007). *Fundamentos del Marketing*. México. McGraw Hill.
- Valiente, Y. M (2020). Gestión por competencia y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras de Trujillo, 2018.
Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 16(1=), 50-45.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*. 33(1), 155-165.
- Vera Endara, K, V., Loor Carbajal, G, I., & Esquivel Garcia, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *UNIANDES Episteme. Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(3), 350-353.
- Vela, L. (2004). *Gestión por competencias: El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España. Editorial Esic.

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia
La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud de Puerto Bermúdez – PASCO,2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Que relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Gestión por Competencias	Método de estudio La metodología de la investigación es cuantitativa
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Tipo de estudio Aplicado, correlacional
¿Que relación existe entre la gestión por competencias y la eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y la eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la eficacia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Desempeño Laboral	Área de estudio Centro de Salud, Puerto Bermúdez - Pasco
¿Que relación existe entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.		Población y muestra La totalidad del personal de salud del Centro de Salud
¿Que relación existe entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.		Instrumento Cuestionario, encuesta
¿Que relación existe entre la gestión por competencias y las relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y las relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y las relaciones interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez.		

ANEXO 2. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE PUERTO BERMÚDEZ – PASCO,2020

I. Datos generales

Solicitamos que marque con una “X” la opción que corresponda a sus respuestas.

II. Información general

I. DATOS GENERALES		
1. Edad	4. Grado de instrucción	a. Técnico b. Bachiller c. Licenciatura d. Maestría e. Doctorado
a. 23 a 30 años b. 31 a 40 años c. 41 a 50 años d. 51 a 60 años e. 61 a más		
2. Género	5. Tiempo de experiencia	a. 1 a 6 meses b. 7 meses a 1 año c. 1 a 2 años d. 3 a 5 años e. 6 años a más
a. Masculino b. Femenino		
3. Estado civil	6. Ocupación	a. Médico (a) b. Enfermero (a) c. Obstetra d. Psicólogo (a) e. Biólogo (a) f. Técnico enfermero (a) g. Técnico en computación h. Odontólogo (a)
a. Soltero (a) b. Casado (a) c. Viudo (a) d. Divorciado (a) e. Conviviente		

III. Preguntas de Gestión por competencias

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una (X) el número que corresponde a cada respuesta.

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	2	3	4	5

GESTIÓN POR COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
Competencias cardinales					
1. Asume un compromiso efectivo con la institución.					
2. Identifica los errores que afectan el trabajo y las mejora.					
3. Actúa con honestidad y buenos valores en todo momento.					
4. Usted da soluciones innovadoras para los problemas existentes.					
Competencias específicas gerenciales					
5. El director tiene un liderazgo eficiente.					
6. El director ejecuta estrategias que brindan resultados positivos.					
7. Se promueve una eficiente conducción de personas.					
8. Se promueve a los empleados mejor calificados.					
Competencias específicas por área					
9. Usted planifica las actividades diaria a realizar.					
10. Tiene la capacidad para realizar sus actividades con éxito.					
11. Tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo.					
12. Genera propuestas o ideas que benefician a la institución.					

IV. Preguntas de Desempeño Laboral

Marque con una “X” según la siguiente escala.

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Eficacia laboral					
13. Usted cumple con todos los objetivos que se le asignan en la institución					
14. Tiene la capacidad para organizarse bien su trabajo en la institución					
15. Usted cumple los objetivos de su área con responsabilidad					
Eficiencia laboral					
16. Usted planifica las actividades que desarrollará dentro de la institución					
17. Usted brinda una buena calidad de trabajo (siente que sus pacientes se van satisfechos con su servicio)					
18. Realiza el uso adecuado de los recursos (materiales de trabajo) bajo su cargo					
Productividad laboral					
19. Conoce sus funciones y actividades					

20. Los beneficios laborales que brinda la institución es motivante para usted					
21. Se compromete con la institución					
Relaciones interpersonales					
22. Existe un adecuado trabajo en equipo entre los compañeros de trabajo					
23. Usted ejerce una buena comunicación entre los compañeros de trabajo					
24. Usted conoce los protocolos para solucionar los problemas en un conflicto organizacional					

ANEXO 3. JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud de Puerto Bermúdez – Pasco, 2020, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Gestión por competencias y desempeño laboral.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 _____

Fecha actual: 30 de octubre del 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. Amado Arce Cobeñas

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión - Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



Firma del Juez.

LISTA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Items	Cianidad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	Asume un compromiso efectivo con la institución.	X		X		X		X		
	2	Identifica los errores que afectan el trabajo y las mejora.	X		X		X		X		
Competencias cardinales	3	Actúa con honestidad y buenos valores en todo momento.	X		X		X		X		
	4	Usted da soluciones innovadoras para los problemas existentes.	X		X		X		X		
	5	El director tiene un liderazgo eficiente.	X		X		X		X		
Competencias específicas gerenciales	6	El director ejecuta estrategias que brindan resultados positivos.	X		X		X		X		
	7	Se promueve una eficiente conducción de personas.	X		X		X		X		
	8	Se promueve a los empleados mejor calificados.	X		X		X		X		
	9	Usted planifica las actividades diarias a realizar.	X		X		X		X		
Competencias específicas por área	10	Tiene la capacidad para realizar sus actividades con éxito.	X		X		X		X		
	11	Tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	12	Genera propuestas o ideas que benefician a la institución.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. ² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto. ⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Eficacia laboral	13	¿Cumple con todos los objetivos que se le asignan en la institución?	X		X		X			X		
	14	¿Tiene la capacidad para organizarse bien su trabajo en la institución?	X		X		X			X		
	15	¿Usted cumple los objetivos con responsabilidad?	X		X		X			X		
	16	¿Planifica las actividades que desarrollará dentro de la institución?	X		X		X			X		
Eficiencia laboral	17	¿Usted brinda una buena calidad de trabajo?	X		X		X			X		
	18	¿Realiza el uso adecuado de los recursos bajo su cargo?	X		X		X			X		
Productividad laboral	19	¿Conoce sus funciones y actividades?	X		X		X			X		
	20	¿Los beneficios laborales que brinda la institución es motivante para usted?	X		X		X			X		
	21	¿Se siente comprometido con la institución?	X		X		X			X		
Relaciones Interpersonales	22	¿Existe un adecuado trabajo en equipo entre los compañeros de trabajo?	X		X		X			X		
	23	¿Usted ejerce una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	X		X		X			X		
	24	¿Usted conoce los protocolos para solucionar los problemas en un conflicto organizacional?	X		X		X			X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

5) ¿Los items del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....



.....
Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud de Puerto Bermúdez – Pasco, 2020, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Gestión por competencias y desempeño laboral**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 30 de octubre del 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. David Troya Palomino

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión - Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 15 años



Firma del Juez.

LISTA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	Asume un compromiso efectivo con la institución.	X		X		X		X		
	2	Identifica los errores que afectan el trabajo y las mejora.	X		X		X		X		
Competencia s cardinales	3	Actúa con honestidad y buenos valores en todo momento.	X		X		X		X		
	4	Usted da soluciones innovadoras para los problemas existentes.	X		X		X		X		
	5	El director tiene un liderazgo eficiente.	X		X		X		X		
Competencia s específicas gerenciales	6	El director ejecuta estrategias que brindan resultados positivos.	X		X		X		X		
	7	Se promueve una eficiente conducción de personas.	X		X		X		X		
	8	Se promueve a los empleados mejor calificados.	X		X		X		X		
	9	Usted planifica las actividades diarias a realizar.	X		X		X		X		
Competencia s específicas por área	10	Tiene la capacidad para realizar sus actividades con éxito.	X		X		X		X		
	11	Tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	12	Genera propuestas o ideas que benefician a la institución.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia laboral	13	¿Cumple con todos los objetivos que se le asignan en la institución?	X		X		X		X		
	14	¿Tiene la capacidad para organizarse bien su trabajo en la institución?	X		X		X		X		
	15	¿Usted cumple los objetivos con responsabilidad?	X		X		X		X		
	16	¿Planifica las actividades que desarrollará dentro de la institución?	X		X		X		X		
Eficiencia laboral	17	¿Usted brinda una buena calidad de trabajo?	X		X		X		X		
	18	¿Realiza el uso adecuado de los recursos bajo su cargo?	X		X		X		X		
Productividad laboral	19	¿Conoce sus funciones y actividades?	X		X		X		X		
	20	¿Los beneficios laborales que brinda la institución es motivante para usted?	X		X		X		X		
	21	¿Se siente comprometido con la institución?	X		X		X		X		
Relaciones Interpersonales	22	¿Existe un adecuado trabajo en equipo entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	23	¿Usted ejerce una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	24	¿Usted conoce los protocolos para solucionar los problemas en un conflicto organizacional?	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

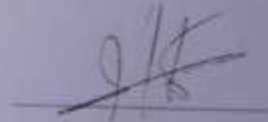
5) ¿Los items del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



.....
Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud de Puerto Bermúdez – Pasco, 2020, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Gestión por competencias y desempeño laboral**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

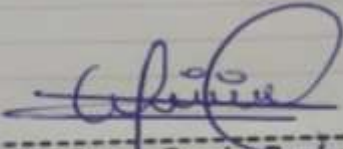
Juez N°: 03

Fecha actual: 30 de octubre del 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mtra. Gimena Paredes Ramírez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión - Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 8 años



Mtra. Gimena Paredes Ramirez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Firma del Juez.

LISTA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL

(Versión 1.1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencia s cardinales	1	Asume un compromiso efectivo con la institución.	X		X		X			X	
	2	Identifica los errores que afectan el trabajo y las mejora.	X		X		X			X	
	3	Actúa con honestidad y buenos valores en todo momento.	X		X		X			X	
	4	Usted da soluciones innovadoras para los problemas existentes.	X		X		X			X	
Competencia s específicas gerenciales	5	El director tiene un liderazgo eficiente.	X		X		X			X	
	6	El director ejecuta estrategias que brindan resultados positivos.	X		X		X			X	
	7	Se promueve una eficiente conducción de personas.	X		X		X			X	
	8	Se promueve a los empleados mejor calificados.	X		X		X			X	
Competencia s específicas por área	9	Usted planifica las actividades diarias a realizar.	X		X		X			X	
	10	Tiene la capacidad para realizar sus actividades con éxito.	X		X		X			X	
	11	Tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo.	X		X		X			X	
	12	Genera propuestas o ideas que benefician a la institución.	X		X		X			X	

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Eficacia laboral	13	¿Cumple con todos los objetivos que se le asignan en la institución?	X		X		X		X			
	14	¿Tiene la capacidad para organizarse bien su trabajo en la institución?	X		X		X		X			
	15	¿Usted cumple los objetivos con responsabilidad?	X		X		X		X			
	16	¿Planifica las actividades que desarrollará dentro de la institución?	X		X		X		X			
Eficiencia laboral	17	¿Usted brinda una buena calidad de trabajo?	X		X		X		X			
	18	¿Realiza el uso adecuado de los recursos bajo su cargo?	X		X		X		X			
	19	¿Conoce sus funciones y actividades?	X		X		X		X			
Productividad laboral	20	¿Los beneficios laborales que brinda la institución es motivante para usted?	X		X		X		X			
	21	¿Se siente comprometido con la institución?	X		X		X		X			
Relaciones Interpersonales	22	¿Existe un adecuado trabajo en equipo entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		X			
	23	¿Usted ejerce una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		X			
	24	¿Usted conoce los protocolos para solucionar los problemas en un conflicto organizacional?	X		X		X		X			

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los items o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

5) ¿Los items del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....



Mtra. Gimena Paredez Ramirez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

.....
Firma del Juez

ANEXO 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN

Puerto Bermúdez, 23 de Enero del 2020

Odont.

Elmer Eli BUSTAMANTE TOLENTINO

Director del Centro de Salud - Puerto Bermúdez

Presente.-

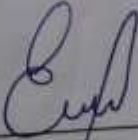
De mi consideración:

Yo, Edmar Romario Meza Agüero, identificado con DNI N° 72033578, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente, siendo Egresado con el Grado de Bachiller en Administración en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión – Tarapoto, y a su vez siendo ciudadano del Distrito de Puerto Bermúdez, solicito a usted de la manera más comedida, se considere la petición de trabajar con los colaboradores del Centro de Salud – Puerto Bermúdez en el proyecto de tesis titulada "*Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2020*", para la obtención del Título Profesional en Administración. Asimismo, teniendo en consideración que la investigación ayudará para la toma de decisiones de la alta dirección del Centro de Salud respecto a los colaboradores mediante el resultado de mencionada investigación.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecer su atención a esta solicitud, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración.

Atentamente,


Bach. Edmar Romario Meza Agüero
DNI: 72033578

Cel: 943 362 125



"Año de la Universalización de la Salud"

Puerto Bermúdez, 26 de Mayo del 2020

Carta N°001 - 2020

Odont.

Eimer Eli BUSTAMANTE TOLENTINO

Director del Centro de Salud - Puerto Bermúdez

Presente.-

De mi consideración:

Yo, **Edmar Romario Meza Agüero**, identificado con DNI N° **72033578**, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente, siendo Egresado con el Grado de Bachiller en Administración con Mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión – Tarapoto, y a su vez siendo ciudadano del Distrito de Puerto Bermúdez, solicito a usted de la manera más comedida, se considere la petición de trabajar con todo el personal de salud del Centro de Salud – Puerto Bermúdez en el proyecto de tesis titulada "*Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de todo el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez, 2020*", para la obtención del Título Profesional en Administración.

Asimismo, teniendo en consideración que la investigación ayudará para la toma de decisiones de la alta dirección del Centro de Salud respecto al desempeño de todo el personal de salud, mediante el resultado de mencionada investigación.


Con saludos cordiales y a tiempo de agradecer su atención a esta solicitud, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración.

Atentamente,



Bach. Edmar Romario Meza Agüero
DNI: 72033578

Cel: 943 362 125

Se recibe
26-05-2020
10:14 am


"Año de la Universalización de la Salud"

Cargo

Puerto Bermúdez, 18 de Noviembre del 2020

CARTA N°002-2020

Méd.

Dyland Alessandro GARCÍA AGUILAR

Director del Centro de Salud – Puerto Bermúdez



Presente.-

De mi consideración:

Yo, **Edmar Romario Meza Agüero**, identificado con DNI N° **72033578**, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que con **Carta N°001-2020**, mi persona había solicitado y como consecuencia venía realizando el proyecto de tesis *"Gestión por Competencias y su relación con el Desempeño Laboral del personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez – Pasco"* para obtener el título profesional de Administración. (Adjunto documento).

Por lo tanto, de la misma manera, solicito a su persona de la manera más comedida, me considere el permiso para continuar con el proyecto de tesis, ya que, actualmente estoy en la etapa de recolección y análisis de datos. Asimismo, la investigación ayudará en la toma de decisiones de la Alta Dirección del Centro de Salud respecto al desempeño del personal de salud.

Con saludos cordiales y agradeciendo su atención:

Atentamente,

Bach. Edmar Romario Meza Agüero

DNI: 72033578