

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Gestión por competencias y su relación con el
desempeño laboral en los colaboradores de la EPS
Sedaloreto S.A Yurimaguas, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración
con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Bach. Marisela del Aguila Arevalo
Bach. Karel Fiorella Meléndez Ruíz

Asesor:

Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, Diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

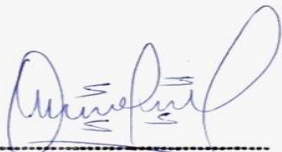
Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la EPS Sedaloreto S.A Yurimaguas, 2020.”** constituye la memoria que presenta los Bachiller(es) Marisela del Aguila Arevalo y Karel Fiorella Meléndez Ruíz para obtener el título de Profesional de Licenciada Administración con Mención en Gestión Empresarial, 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 18 días del mes de Diciembre del año 2020.



Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACION

Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo

ACTA DE SUSTENTACIÓN

000156

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 18 días, del mes de diciembre del año 2020, siendo las 7:30 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtro. David Troya Palomino, secretario Mtra. Kelita Guillen Lopez, vocales; y Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la E. P. S SEDALORETO S. A- YURIMAGUAS, 2020

Presentada por el/los Bachiller/es:

Karel Fiorella Meléndez Ruíz y Marisela Del Aguila Arevalo

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración: Mención Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Karel Fiorella Meléndez Ruíz

.....Aprobadapor.....Mayoría.....

Con el mérito académico adicional de 14 (Aceptable)

Bachiller: Marisela Del Aguila Arevalo

.....Aprobadapor.....Mayoría.....

Con el mérito académico adicional de 14 (Aceptable)

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

.....	
Presidente	Secretario	Asesor
.....	
Vocal		Vocal
.....	
Candidato		Candidato

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la EPS Sedaloreto S.A Yurimaguas, 2020.

Management by competencies and its relationship with job performance in EPS seda Loreto SA Yurimaguas employees, 2020.

Marisela Del Aguila Arevalo

mariseladelaguila@upeu.edu.pe

Karel Fiorella Meléndez Ruíz

fiorella.melendez@upeu.edu.pe

José Joel Cruz Tarrillo

jose.cruz@upeu.edu.pe

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020. El estudio fue correlacional de enfoque cuantitativo. Se usó el cuestionario como instrumento, que fue validado mediante juicios de expertos comprobándose la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach aplicándose en las variables de estudio, correspondiendo así la valoración de varios ítems de manera individual, la cual el resultado y valor del coeficiente para el constructo de gestión por competencias 0,935 y desempeño laboral 0.757. A través de la correlación de Rho Spearman se obtuvo como resultados de la investigación, que existe relación significativa baja, ($Rho = 0,321^{**}$; $p = 0,001$) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Esto quiere decir que a una mayor gestión por competencias le corresponde un mayor desempeño.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral, desarrollo de personal.

ABSTRACT

The objective of this article was to determine the relationship between management by competencies and job performance in the employees of the Company Provider of Services Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020. The type of research was correlational with a quantitative approach. The questionnaire was used as an instrument, which was validated through expert judgments, verifying the reliability by means of Cronbach's Alpha, applying it to the study variables, thus corresponding the assessment of several items individually, which the result and value of the coefficient for the construct of management by competencies 0.935 and job performance 0.757. Through the Rho Spearman correlation, it was obtained as research results that there is a low significant relationship, ($Rho = 0.321^{**}$; $p = 0.001$) between competency management and job performance. This means that greater management by competencies corresponds to greater performance.

Keywords: Management by competencies, job performance, employee development

1. INTRODUCCIÓN

Toda entidad para optimizar su funcionamiento, tiene que estructurar las competencias que necesita dentro de la gestión administrativa. Muchas entidades que la han establecido, consiguieron buenos resultados (Correa, 2017). Por lo cual, se busca el establecimiento de opciones que fortalezcan el talento de cada uno de los integrantes de una empresa, a fin de tener un desempeño que se vea reflejado en el logro de objetivos eficientemente (Bonilla, 2019), sobre todo en este mundo moderno, donde hay que prestar atención a los factores que inciden en la optimización de las condiciones laborales y de vida, buscando la efectividad de las labores en consonancia con aquello (Cadalso-Díaz, Becerra-Alonso, Albojaire-Santamaría, & López-Díaz, 2016) y justamente la gestión de competencias vendría a ser parte de esa alternativa.

Sin embargo, no siempre ocurre esto, tal como menciona Correa (2017), en Ecuador, en algunas empresas exportadoras, la gestión de competencias no es la adecuada, por eso necesitan aplicar procesos para identificar las competencias para un buen desempeño en la organización. Además, en el Perú, esto también se ha constatado con lo que menciona Fiszbein, Cumsille, & Cueva (2016) donde las empresas de todo nivel reciben capacitación, pero según el tamaño de la empresa, existe variación en el porcentaje de capacitaciones que se realizan (pequeñas 41%, medianas 25%, grande 34%). De este modo se percibe que aún las deficiencias en este aspecto se mantienen, debido a que no se gestiona las competencias de los trabajadores de manera adecuada.

En la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020, ocurre aspectos similares, gran parte del personal no tiene conocimiento o presenta dificultades en cuanto a la identificación y/o aplicación de factores de capacidad de desempeño; en conocimientos, destrezas, habilidades y en la adecuada comprensión para el logro de objetivos. Mayormente el personal desarrolla un ejercicio ineficaz en cuanto a sus capacidades laborales, existiendo de esta manera una clara diferencia entre aquello que conocen y en aquello que realizan, en general, en producto de una actitud, en las destrezas, el comportamiento, la práctica de valores, la prácticas de sus habilidades los cuales no son aceptables socialmente, así como también deficiencia en cuanto a la toma de decisiones y la transmisión de la información en los distintos contextos laborales.

De este modo, es importante el estudio y análisis de esta problemática, ya que la evaluación que se realice permite detectar los potenciales problemas existentes en la organización o institución, generando ventajas competitivas en cuanto al desempeño adecuado y óptimo rendimiento de las distintas actividades que desarrolla cada trabajador. De la misma manera, facilita el desarrollo de un balance de aquellos recursos y características que se realizan de mejor manera, guiando este modelo hacia aquel nivel de competitividad que desea la organización.

Expuesto la situación, el estado de arte de este estudio, se comprende según las teorías que, las organizaciones deben tener establecido el objetivo estratégico que poseen tanto como a mediano y largo plazo, permitiendo ello definir los planes de acción que se tomarán con el fin de alcanzarlos. Desde las estrategias genéricas de la organización, las distintas áreas funcionales deberán definir la planificación estratégica con la que trabajarán con el propósito de obtener el logro de los objetivos que presenta la organización. A partir de ello, se establecen estrategias adecuadas en el área de recursos humanos, con el mismo propósito del cumplimiento de los objetivos, estas estrategias definirán la cantidad y el tipo de personas que se necesitarán, la selección de los mismos

y posteriormente la gestión que se realizará con ellos cuando sean parte de la organización (Tarradellas, 2015).

Dichas estrategias tendrían que estar enmarcadas en la gestión de competencias, el término competencias, nace de la necesidad de hacer objetivo, poseyendo características que se ven reflejadas en la consecución de los objetivos, resultados o funciones de la tarea que desarrolla una persona (Rodríguez, 2017), dentro de la historia este aparece en los años 60, empleando en principio el término, en el área lingüística y en el área laboral y la administración de procesos entendiéndose como la capacidad de ejercer actividades según el desempeño del trabajo que se realiza (Pidello & Pozzo, 2015). Hablar de la gestión de competencias, es referirse a la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes, y la aplicación o manejo de estas, dentro de un entorno laboral (Foppa, 2018). Para que este se implemente es necesario que también un gerente posea las competencias directivas necesarias para gestionar todos sus procesos, tales como la comunicación eficaz, la dirección de personas, la gestión del cambio, el trabajo en equipo y el desarrollo de la entidad (Salazar, Bejarano, & Núñez, 2018).

Los aspectos mencionados anteriormente, vienen motivados por los diversos cambios en el mundo y las consecuencias que tiene sobre las labores profesionales y la organización de la labor en los diversos sectores. Este tiene más relevancia en la gestión de los recursos humanos comprendiéndose también como un modelo de gestión que facilita la evaluación de competencias que necesita un puesto para que lo ejecute un individuo, resaltando la importancia de administración del talento humano (Hernández, Cano, & Arano, 2017). Además, dicho modelo, hasta ahora se fortalece pues agrega valor al desempeño de los trabajadores, obteniendo como resultados, ventajas competitivas para las empresas (Asturias Corporación Universitaria, 2019).

Como todo modelo nace de una teoría o enfoque, esta proviene del enfoque de competencias, la cual busca principalmente establecer un nuevo estilo de la manera de gestionar una entidad para que sea más efectiva integrando el talento o recurso humano, simplificando y mejorando la gestión del personal (Asturias Corporación Universitaria, 2019). Hay que comprender además que las competencias se trata de cuánto un profesional emplea los conocimientos, habilidades y buen juicio sobre la profesión que posee en diversas situaciones que su práctica demanda (Gómez-Rojas, 2015) y aunque existen diversos modelos de competencias (funcional, conductual, constructivista), en todas buscan resaltar la importancia de dichas competencias del trabajador, como parte de una herramienta que se debe desarrollar de manera continua para conseguir ventaja competitiva (Asturias Corporación Universitaria, 2019). Los modelos se pueden utilizar como herramientas de contratación y selección de empleados; como herramienta de evaluación de empleados; como herramienta para desarrollar el plan de estudios de capacitación y orientación de los empleados; como herramienta de asesoramiento y tutoría de coaching entre otros (Mohan, 2013), de esta manera reforzar las competencias en los trabajadores tienen que basarse generalmente en las de tipo intelectual (toma de decisiones, memoria, entre otros), de tipo personal (la ética, adaptación al cambio, dominio personal, etc.), interpersonal (buena comunicación, proactividad, trabajo en equipo, etc.), organizacional (gestión de información, manejo de recursos, etc.), tecnológico (el uso de herramientas tecnológicas) y empresarial (habilidades para mantener un negocio) (Hernández, Cano, & Arano, 2017), y como se aprecia según lo mencionado, existe aspectos tanto individuales como colectivos que los gerentes de recursos humanos deben centrarse en mejorar con el diseño de un sistema de

gestión basado en competencias, de tal modo que se mejore su desempeño individual y colectivo (World Custom Organization, 2019).

Todo lo referido con respecto a la gestión de personal desde las competencias trae las siguientes ventajas (Shet, Patil, & Chandawarkar, 2019):

- Eleva el nivel de desempeño de los empleados;
- fomenta la capacitación usando las capacidades esenciales requeridas para ese rol / nivel en particular;
- desarrolla las competencias de los empleados usando un enfoque común;
- estandariza las capacidades requeridas en geografías
- ayuda en la identificación estructurada de las necesidades de formación
- ayuda a identificar las brechas de competencia, formulando así planes de formación y desarrollo; y define la capacidad de liderazgo requerida en diferentes niveles de liderazgo.

Por lo tanto, las organizaciones se enfocan en la “base de la competencia humana” para mejorar el desempeño de los empleados (Shet, Patil, & Chandawarkar, 2019), así además que justamente el desempeño basado en competencias (uniendo estos aspectos intrínsecos) ayuda a las organizaciones a lograr su visión, misión, objetivos y metas. También allana la trayectoria profesional de los empleados. Crea un sistema que puede enfocarse en desarrollar el capital humano de la organización (Lekshmi & Radhika, 2016). Dicho mejoramiento es necesario porque los empleados aún son capaces de recibir actividades de formación y desarrollo para aumentar sus habilidades y promover la eficiencia en el lugar de trabajo (Osei & Ackah, 2015). Las empresas que evalúan y fomentan el desarrollo de distintas competencias que posee su personal, se encontrarán mucho más capacitadas ante los nuevos y continuos retos que se presentan en el entorno (Bonilla, 2019). Dicha gestión, se estaría reforzando con el modelo de gestión de competencias que, al día de hoy, es un elemento útil y eficiente para conseguir un rendimiento óptimo (Asturias Corporación Universitaria, 2019).

La labor de administrar adecuadamente las competencias, va a tener como consecuencias determinado nivel de desempeño, y sobre este aspecto, dentro de las organizaciones, el desempeño es importante ya que determina también el desempeño de toda una nación, ya que se trata del nivel de éxito que poseen alcanzando o sobrepasando los objetivos establecidos (Badilla, 2016). Singularmente el desempeño en el área laboral se entiende como el cumplimiento de funciones asignadas del trabajo (Pacheco & Ugarte, 2015; Mazariegos, 2015; Vega & Neira, 2015), el cual se encuentra asociado con diversos factores tanto del entorno (que pueden ser distintos campos o niveles) como propios de la persona (Pacheco & Ugarte, 2015).

Evaluar el desempeño también es importante y debe partir desde aspectos objetivos y subjetivos, para así conocer cuán eficiente es un trabajador. Este es un proceso donde se revisa y evalúa, solo a una persona o a un grupo, facilitando así posteriormente realizar planes o sistemas que promuevan el desarrollo de los mismos asociados a las metas y objetivos de la organización todo esto se realiza según las características de la entidad y resulta una buena estrategia para tomar acciones posteriormente (Guartán, Torres, & . Ollague, 2019). Las ventajas que proporciona el buen desempeño son diversas, ya que otorgan mayor productividad, mayor satisfacción, bajos niveles de problemas psicológicos, aumento de compromiso entre otros (Luna, Armendariz, & Andrade, 2019). Las decisiones que se tomen gracias al reconocimiento de las ventajas que supone un

buen desempeño, deben ir asociadas a lo mencionado anteriormente sobre la gestión de competencias, ya que, en líneas anteriores se constata la asociación entre ambas variables por diversos autores (Correa, 2017; Asturias Corporación Universitaria, 2019; Shet, Patil, & Chandawarkar, 2019; World Custom Organization, 2019).

De este modo abordado las variables, se constata su evaluación para el presente estudio, para evaluar la gestión de competencias, se emplea lo mencionado como dimensiones según Foppa (2018) se tiene a la selección de personal (etapa sistematizada donde se atrae, evalúa e identifica las características de los candidatos para suplir un puesto), formación y desarrollo (etapa de preparación al personal para mejorar su desempeño) y sistemas de compensación (sistema encargado de otorgar los beneficios derivados de la actividad laboral a los trabajadores). Para evaluar el desempeño laboral, se optó por la teoría planteada por Mazariegos (2015) quien plantea tres dimensiones, la aptitud, que se trata de los recursos que emplea un trabajador para desempeñar su cargo, también, el comportamiento y actitud personal, que viene a ser la conducta del empleado para realizar su trabajo, y por último el rendimiento, que viene a ser parte del producto de lo que ha trabajado de acuerdo a las tareas que tiene pendiente.

De lo mencionado, se reconoce la importancia de estudios previos que se asocian con lo que se investigó, puesto que también sirven de sustento tal es el caso de Paternina & Flórez (2020), donde encontró que los beneficios generados a la empresa se deben a una buena administración, fortalecimiento y desarrollo del talento humano, al implementarlo, para así poder incrementar la eficacia y eficiencia organizacional, por tanto un buen modelo de administración del recurso humano reduce a su vez la rotación del personal y genera valor agregado por parte de este recurso para la consecución de la misión y la visión organizacional. Además, Bon (2015) afirma en su estudio que el proceso empieza determinando las competencias que necesita la entidad en los puestos correspondientes, priorizando los puestos de mayor relevancia y en este aspecto hay diversos factores ambientales y organizacionales que inciden para determinar los mismos y establecer las competencias adecuadas, siendo necesario clasificar los procesos. Rodríguez (2017) también hace referencia que un diseño de gestión debe estar elaborado por diversos enfoques, y que eso mejoraría en el desarrollo de las competencias de los trabajadores; y otros estudios que aseveran la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral (Apaza, 2018; Arévalo, 2019; Carrasco, 2015; Quiroz & Mamani, 2019).

De este modo ante la problemática percibida y la intención de investigar la misma, surge la pregunta que engloba el problema de investigación la cual fue: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020? Es por ello que partiendo de la pregunta, se establece como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020, y como objetivos específicos, el establecimiento de la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias que son, selección de personal, formación y desarrollo, sistemas de compensación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020.

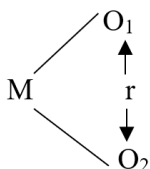
2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño metodológico

Para poder resolver la investigación y obtener resultados concisos, el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, en el cual pretende la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva, con la intención de buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales Fernández & Baptista (2018).

Es un estudio correlacional ya que uno de los objetivos es el de conocer cómo se puede comportar una variable, teniendo el conocimiento de otras variables, la secuencia del estudio es transversal porque las variables se estudiaron en determinado momento ya que el tiempo no es importante en relación en cómo se dan los fenómenos Bonilla (2019). El diseño es no experimental y además de corte transversal debido a que se realiza sin manipular deliberadamente la variable independiente, en donde solo se podrá observar fenómenos en su ambiente natural posterior a su análisis (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Esquema representativo:



Donde:

M= Muestra

O₁= Observación de la variable 1

O₂= Observación de la variable 2

r= Relación entre las dos variables

2.2. Diseño muestral

Para determinar que colaboradores formarán parte de la muestra se determinó los siguientes criterios:

- Colaboradores de Sedaloretto S.A.-Yurimaguas que no se encuentren en la lista de personas vulnerables al momento de realizada la investigación.
- Realizar las labores de manera presencial en las oficinas de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Teniendo en cuentas estos criterios el número de personas que componen la muestra es de 100 colaboradores.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de medición se aplicó un cuestionario de gestión por competencias creado por Máximo Walter Sánchez Apaza adaptado de (Muñoz, 2000) donde define que se deben analizar los procesos y procedimientos de recursos humanos relativos a: Selección de Personal, formación y desarrollo, y sistemas de compensación. En el desempeño laboral fue creado por Máximo Walter Sánchez Apaza adaptado de (Landy & Conte, 2005) donde nos indica que se define como la forma en que los colaboradores realizan su trabajo; la cual se construye en base a tres dimensiones las cuales son Gestión por Competencias donde tenemos (Selección de personal, formación y desarrollo, sistemas de compensación), en el Desempeño Laboral encontramos (Aptitud, comportamiento y aptitud personal, Rendimiento) y con 15 ítems cada uno de ellos, con una escala de tipo Likert, según el alfa de Cronbach, con nuestras variables que son gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral. Una vez terminada la recolección de datos se procedió a la elaboración de la base de datos para el análisis estadístico respectivo.

2.2.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procedió a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados tanto para la gestión por competencias como para el desempeño laboral, seguidamente se ingresó los datos al programa SPSS versión 20 con el objetivo de obtener datos estadísticos, los cuales nos permitirá hacer un mejor análisis de información.

Por otro lado, es importante explicar que, para la elección de la prueba estadística, los datos fueron sometidos a una prueba de normalidad, determinándose de esta manera que los datos tuvieron una distribución no normal en sus variables, en ese sentido se tuvo que elegir el coeficiente de correlación Rho Spearman para realizar las pruebas de hipótesis.

3. RESULTADOS

En esta sección se presentan los principales hallazgos, las cuales se organizan de las siguientes maneras: En primer lugar, se hace un análisis descriptivo de las variables y dimensiones, seguidamente se realiza la prueba de hipótesis entre las variables gestión por competencias con el desempeño laboral y sus dimensiones.

3.1. Análisis descriptivo de la variable gestión por competencias

La gestión por competencias es un concepto que ha tomado mucha relevancia en estos tiempos, ya que identificar y medir las competencias (duras y blandas) que requieren para el puesto es todo un desafío en donde muy pocas empresas se atreven a realizarlo. En la tabla 1, se aprecia la percepción de la gestión por competencias en la empresa Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020.

La percepción de los colaboradores percibe que casi nunca o nunca se realiza la gestión por competencias en la organización, de la misma forma sucede con las dimensiones (Selección de personal, formación y desarrollo, sistema de compensación). Esto significa que los colaboradores tienen una percepción negativa en cuanto a la gestión por competencias en la institución.

Tabla 1.

Distribución de frecuencias de la gestión por competencias y dimensiones.

Variables/ dimensiones	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión por competencias	32	32%	42	42%	17	17%	8	8%	1	1%
Selección del personal	43	43%	36	36%	11	11%	3	3%	7	7%
Formación y desarrollo	55	55%	24	24%	10	10%	3	3%	8	8%
Sistema de compensación	49	49%	22	22%	14	14%	7	7%	8	8%

Nota: N= Nunca; CN= Casi nunca; AV= A veces; CS= Casi siempre; S= Siempre

3.2. Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones

En la siguiente tabla se muestra el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020. En cuanto a esta variable el 93% de los colaboradores no tienen ninguna buena percepción de desempeño y el 7% Casi nunca. Las tres dimensiones alcanzaron el mayor porcentaje en el nivel “nunca”, siendo estas: Aptitud (54%), comportamiento y actitud personal (69%) y rendimiento (62%). Esto significa que los colaboradores con mayor frecuencia, nunca han practicado una buena aptitud, un buen comportamiento y actitud personal y un buen rendimiento.

Tabla 2.

Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones

Variable/dimensiones	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Desempeño laboral	93	93%	7	7%	0	0%	0	0%	0	0%
Aptitud	54	54%	0	0%	0	0%	0	0%	46	46%
Comportamiento y actitud personal	69	69%	7	7%	0	0%	0	0%	24	24%
Rendimiento	62	62%	3	3%	0	0%	0	0%	35	35%

Nota: N= Nunca; CN= Casi nunca; AV= A veces; CS= Casi siempre; S= Siempre

3.3. Análisis de Normalidad

En la tabla 4, se muestra la prueba de normalidad para las variables y dimensiones. Se obtuvo un p-valor menor que 0.05; el cual indica que las variables o dimensiones no presentan distribución normal. Por ello, no se pudo utilizar una prueba paramétrica como R de Pearson, en su lugar se aplicó Rho de Spearman.

Tabla 4

Prueba de Normalidad para las variables y dimensiones

Variable/dimensión	Estadístico	Grados de libertad	p-valor
Gestión por competencias	.257	100	0.000
Selección del personal	.273	100	0.000
Formación y desarrollo	.307	100	0.000
Sistema de compensación	.279	100	0.000
Desempeño laboral	.538	100	0.000
Aptitud	.361	100	0.000
Comportamiento y actitud personal	.418	100	0.000
Rendimiento	.394	100	0.000

3.4. Prueba de hipótesis de la gestión por competencias con el desempeño laboral y sus dimensiones

En la siguiente Tabla se presenta la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,321 (p-valor 0,001), obteniendo una relación positiva media baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto significa que, a mayor gestión por competencias, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020. A si mismo también se muestra un nivel de significancia entre gestión por competencias y la aptitud de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a -0,307 (p-valor 0,716), relación no significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, existe relación no significativa entre la gestión por competencias y la aptitud en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020. También muestra un nivel de significancia entre gestión por competencias y el comportamiento y actitud personal de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,004 (p-valor > 0.05), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa entre la gestión por competencias y comportamiento y actitud personal en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020. Y por último se muestra un nivel de significancia entre la gestión por competencias y el rendimiento de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico

Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a -0,044 (p-valor > 0.05), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa entre la gestión por competencias y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020.

Tabla 3.

Prueba de hipótesis de las variables y dimensiones

Hipótesis de la variable/ dimensiones	N	Correlación Rho. Spearman	Valor p	H0
H1 Gestión por Competencias – Desempeño Laboral	100	0,321	0,001	Se acepta
H2 Gestión por Competencias – Aptitud	100	-0,307	0,716	Se rechaza
H3 Gestión por Competencias – Comportamiento y Actitud Personal	100	0,004	0,971	Se rechaza
H4 Gestión por Competencias – Rendimiento	100	-0,044	0,667	Se rechaza

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Discusión

El principal objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloretto S.A.-Yurimaguas, 2020, a través de un instrumento el cual facilitó el evaluar las variables y entregar resultados, que luego se pusieron a prueba mediante el análisis estadístico Rho-Spearman, donde se obtuvo el coeficiente de (Rho = ,321**; p = 0,001), de las variables de gestión por competencias obteniendo una correlación positiva baja.

Según Rodríguez (2017) realizaron la investigación: gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba, donde el objetivo principal del artículo se basa en hacer el diseño de un modelo del desarrollo integrado de las competencias laborales y diseñar a su vez las herramientas necesarias que se requieren para su aplicación, facilitando la integración de sus procesos centrales junto a los perfiles de competencias que busquen contribuir en la incrementación del desempeño en los colaboradores en la situación compleja analizada, en el cual los aportes son reflejados en el modelo teórico diseñado, la cual parte de cuatro dimensiones, distinguiéndose por

integrar corrientes principales en cuanto a los estudios sobre competencias, así como en el diseño de un sistema de gestión de capital humano, para lo cual se utiliza, el enfoque holístico, el estratégico de la dirección independientemente y el de sistemas, obteniendo de esta manera herramientas para desarrollar competencias.

Respecto a la dimensión Aptitud se obtuvo un valor igual a $-0,307$ (p -valor > 0.05), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa entre la gestión por competencias y la aptitud en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020.

Así mismo una investigación de Carrasco (2015) realizó la investigación titulada : Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2015, de la Universidad Nacional José María Arguedas; cual concluye, con respecto a su objetivo principal; el cual es determinar la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral que posee el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, concluyendo que el valor “sig.” es 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, rechazándose la hipótesis nula (H_0); afirmándose de esta manera con un 95% de nivel de confianza, la existencia de una relación significativa entre las variables.

Así mismo la dimensión de comportamiento y actitud personal se obtuvo un valor igual a $0,004$ (p -valor > 0.05), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa entre la gestión por competencias y comportamiento y actitud personal en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020. Como ejemplo tenemos al autor Chiavenato donde expone que el Desempeño y el Rendimiento es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción Vega S. Neyra (2015).

4.2 Conclusiones

En lo que concierne a los resultados logrados durante el estudio de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones:

- a. Se concluye, que existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a $0,321$ (p -valor $< 0,001$), obteniendo una relación positiva media baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto significa que, a mayor gestión por competencias, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020.
- b. A si mismo también se muestra un nivel de significancia entre gestión por competencias y la aptitud de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a $-0,307$ (p -valor $0,716$), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación

directa entre la gestión por competencias y la aptitud en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020.

- c. También muestra un nivel de significancia entre gestión por competencias y el comportamiento y actitud personal de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,004 (p-valor 0,971), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa entre la gestión por competencias y comportamiento y actitud personal en los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020.
- d. Y por último se muestra un nivel de significancia entre la gestión por competencias y el rendimiento de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a -0,044 (p-valor 0,667), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa entre la gestión por competencias y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Prestadora de Servicios Sedaloreto S.A.-Yurimaguas, 2020.

4.3 Recomendaciones

- a. Se recomienda implementar un programa de capacitación titulado “Reforzando mis habilidades” para así mejorar y adquirir nuevos conocimientos que puedan ayudar a tener un mejor criterio al momento de realizar la selección de personal de acuerdo a las habilidades requeridas del puesto de trabajo para así generar mejores competencias en el colaborador al momento de desarrollar una actividad encomendada. Obteniendo así una mejor un desempeño laboral en la empresa EPS Sedaloreto S.A.
- b. Llevar a cabo mayor cantidad de actividades que fomenten el desarrollo humano, con la finalidad de estimular las relaciones laborales, se recomienda llevar a cabo actividades de aprendizaje basadas en relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, habilidades para la negociación que partan de la consigna “ganar -ganar”, manejo de emociones, trabajo en equipo, entre otros; que fomenten el cambio en las percepciones y apreciaciones que los empleados poseen en la actualidad.
- c. Realizar evaluaciones constantes que vayan dirigidas a indagar sobre las percepciones individuales de los empleados de la organización con respecto al desempeño laboral. Esta evaluación permitirá tomar acciones al respecto ya sea para estimular o para afirmar las apreciaciones de los trabajadores, siendo así tomados en cuenta para ser partícipes del desarrollo de la municipalidad.

Referencias

- Apaza, M. W. S. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la corte superior de Justicia de Tacna, 2017. 1–151. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/639/1/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf>
- Arevalo, M. D. A. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo. 25. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2239/Marisela_Trabajo_Bachillera_to_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Asturias Corporación Universitaria. (2019). Modelo de Gestión por Competencias. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/gestion_talento/unidad3_pdf5.pdf
- Badilla, M. C., Acosta, A. M., Robles, A. V., & Quiroga, J. V. (2016). La satisfacción estudiantil universitaria: análisis estratégico a partir del análisis de factores. *Industrial Data*, 18(1), 9. <https://doi.org/10.15381/idata.v18i1.12062>
- Bon, I. S., Acosta, O. F., Tápanes, E. L., & Lema, M. T. (2015). Algunas consideraciones para la elaboración y evaluación de competencias laborales en organizaciones que implementan la gestión por competencias. *Dyna* (Spain), 90(3), 242. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=bc8c8da2-3897-40bc-8d76-8eb84a6ab9aa%40sdc-v-sessmgr02>
- Bonilla, Y. G. (2019). Competencias laborales y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. 16. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/02CA201902.pdf>
- Cadalzo-Díaz, Y., Becerra-Alonso, M. J., Albojaire-Santamaría, M., & López-Díaz, R. (2016). Determinación de las competencias organizacionales y de procesos en un centro del sector biofarmacéutico. *VacciMonitor*, 77-83. <http://scielo.sld.cu/pdf/vac/v25n3/vac03316.pdf>
- Carrasco, M. C. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015. 1–100. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2117>
- Correa, S. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920542.pdf>
- Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la Investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). La capacitación laboral en América Latina. *Inter-American Dialogue*. <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>
- Foppa, L. (2018). Gestão por competências: preparo do processo avaliativo pelos enfermeiros de uma unidade de internação. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 39(0), 1–9.

<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2018-0052>

- Gómez-Rojas, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Médica de Anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
- Hernández, C., Cano, M., & Arano, R. M. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de las competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de las empresas. *Revista Ciencia Administrativa*(1), 44-52. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Lekshmi, N., & Radhika, R. (2016). Competency management as a strategy for performance appraisal. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences*, 9(4), 1909-1912. [https://www.jchps.com/issues/Volume%209_Issue%204/jchps%209\(4\)%2019%20Lekshmi%201909-1912.pdf](https://www.jchps.com/issues/Volume%209_Issue%204/jchps%209(4)%2019%20Lekshmi%201909-1912.pdf)
- Luna, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-327.pdf>
- Mazariegos, M. I. S. (2015). Motivación y desempeño laboral. 1-107. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mohan, R. (2013). Using competency models for performance management. *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*, 2, 91-99. https://www.researchgate.net/publication/333044731_USING_COMPETENCY_MODELS_FOR_PERFORMANCE_MANAGEMENT
- Osei, A. J., & Ackah, O. (2015). Employee's competency and organizational performance in the pharmaceutical industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(3), 1-9. <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2015/03/3323.pdf>
- Pacheco, E. T., & Ugarte, S. Z. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comunic@Ccion*, V.6(2), 5-14. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
- Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Pidello, M., & Pozzo, M. (2015). Las competencias: apuntes para su representación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 8(1), 41-49. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/download/864/719/>
- Quiroz, A. C., & Mamani, K. M. N. (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. 1–192. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2117>
- Rodríguez, A. S., Vivar, R. M., & Lázaro, J. M. (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>
- Salazar, R., Bejarano, B. O., & Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de. *Revista Publicando*, 5(14), 259-274. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1090/pdf_800/4334
- Shet, S., Patil, S., & Chandawarkar, M. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753-773. https://www.researchgate.net/publication/332081360_Competency_based_superior_performance_and_organizational_effectiveness
- Tarradellas, E. G. (2015). La gestión por competencias en la Administración Pública Española. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/53293/Gestión por competencias en las Admones Públicas.pdf?sequence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/53293/Gestión_por_competencias_en_las_Admones_Públicas.pdf?sequence=1)
- Vega, M. C., & Neira, N. S. M. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- World Custom Organization. (2019). Guide to implementing competency-based human resource management. Suecia. <http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/global/pdf/topics/capacity-building/activities-and-programmes/people-development/guide-to-implementing-competency-based-human-resource-management.pdf?la=en>