

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA 3B SOLUCIONES
INDUSTRIALES SAC, LIMA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Gladys Osclari Moran Jimenez
Roberth Martin Prudencio Vasquez

Asesor:

Mg. William Moisés Cruzado Pérez

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

Dedicamos nuestra tesis con todo nuestro corazón a nuestras madres, pues sin ellas no lo habríamos logrado. Sus bendiciones a lo largo de nuestras vidas nos guiado por el camino del bien. Por eso y mucho más, ofrecemos nuestro trabajo de investigación como obsequio a su paciencia, entrega y compromiso con sus hijos. Las amamos.

Agradecimiento

Ante todo, agradecemos a Dios por habernos otorgado familias maravillosas, quienes siempre creyeron en nosotros, dándonos ejemplos de superación, sacrificio y humildad, enseñándonos a apreciar el valor de todo lo que tenemos como fruto de nuestros esfuerzos. Este nuevo logro, es en gran parte para ustedes. Hemos logrado concluir con éxito un arduo proyecto. Muchas gracias a todos nuestros seres queridos que siempre están presentes en nuestra alma y pensamiento.

Índice de contenido

| | |
|--|----|
| Dedicatoria..... | 2 |
| Agradecimiento..... | 3 |
| Índice de contenido..... | 4 |
| Índice de tablas..... | 6 |
| Índice de figuras..... | 7 |
| RESUMEN..... | 8 |
| ABSTRACT..... | 9 |
| CAPITULO I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| 1.1 Realidad problemática..... | 10 |
| 1.2 Formulación del Problema..... | 13 |
| 1.2.1 Problema General..... | 13 |
| 1.2.3. Problemas Específicos..... | 13 |
| 1.3. Objetivos..... | 14 |
| 1.3.1. Objetivo General..... | 14 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos..... | 14 |
| 1.4. Hipótesis..... | 14 |
| 1.4.1. Hipótesis General..... | 14 |
| 1.4.2. Hipótesis Específicas..... | 14 |
| 1.5. Antecedentes..... | 15 |
| 1.5.1. Antecedentes Internacionales..... | 15 |
| 1.5.2. Antecedentes Nacionales..... | 17 |
| 1.6. Teorías relacionadas al tema..... | 19 |
| 1.6.1. Competencias..... | 19 |
| 1.7. Justificación..... | 28 |
| CAPITULO II. METODOLOGÍA..... | 29 |
| 2.1. Tipo de investigación..... | 29 |
| 2.2. Variables, Operacionalización..... | 30 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo..... | 34 |
| 2.3.1. Población..... | 34 |
| 2.3.2. Muestra..... | 34 |
| 2.3.3. Muestreo..... | 35 |
| 2.4. Técnicas y Materiales..... | 35 |
| 2.5. Validez..... | 36 |

| | |
|---|----|
| 2.6. Confiabilidad..... | 36 |
| 2.7. Procedimientos..... | 37 |
| 2.7.1. Método de análisis de datos | 38 |
| 2.8. Aspectos éticos..... | 39 |
| CAPITULO III. RESULTADOS..... | 40 |
| CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 53 |
| 4.1. Limitaciones..... | 53 |
| 4.2. Discusión..... | 53 |
| 4.3. Conclusiones | 57 |
| 4.4. Recomendaciones..... | 57 |
| REFERENCIAS..... | 59 |
| ANEXOS | 66 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de las Variables..... | 32 |
| Tabla 2. Estadística de fiabilidad de la variable gestión por competencias..... | 37 |
| Tabla 3. Estadística de fiabilidad la variable desempeño laboral | 37 |
| Tabla 4. Distribución frecuencia de la variable gestión por competencia | 40 |
| Tabla 5. Distribución frecuencia de la dimensión selección del personal | 41 |
| Tabla 6. Distribución frecuencia de la dimensión capacitación y desarrollo | 42 |
| Tabla 7. Distribución frecuencia de la dimensión carrera profesional | 43 |
| Tabla 8. Distribución frecuencia de la variable desempeño laboral | 44 |
| Tabla 9. Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento de la tarea..... | 45 |
| Tabla 10. Distribución frecuencia de la dimensión comportamiento contraproducente | 46 |
| Tabla 11. Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto..... | 47 |
| Tabla 12. Correlación de las variables gestión por competencias y el desempeño laboral | 48 |
| Tabla 13. Correlación de la gestión por competencias y el rendimiento de la tarea..... | 49 |
| Tabla 14. Correlación de la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente | 50 |
| Tabla 15. Correlación de la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto..... | 51 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diagrama de barra de la variable gestión por competencias | 40 |
| Figura 2. Diagrama de barra de la dimensión selección del personal..... | 41 |
| Figura 3. Diagrama de barra de la dimensión capacitación y desarrollo | 42 |
| Figura 4. Diagrama de barra de la dimensión carrera profesional..... | 43 |
| Figura 5. Diagrama de barra de la variable desempeño laboral..... | 44 |
| Figura 6. Diagrama de barra de la dimensión rendimiento de la tarea | 45 |
| Figura 7. Diagrama de barra de la dimensión comportamiento contraproducente | 46 |
| Figura 8. Diagrama de barra de la dimensión rendimiento en el contexto | 47 |

RESUMEN

El presente estudio plasmó como objetivo principal establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Para este fin, se empleó una metodología de tipo aplicada, de alcance correlacional, de diseño no experimental y con una orientación cuantitativa. La técnica de estudio implementada fue la encuesta, y como instrumentos fueron presentados 02 cuestionarios. El universo de la investigación lo integraron 53 colaboradores, de los cuales se delimitó a una muestra de 47 personas en total. Por medio de los resultados se observó que el 85,11% de la muestra estima que la gestión por competencias dentro de la empresa está en un alto nivel; de manera similar, para la variable desempeño laboral, los resultados ponen en evidencia que el 74,47% de la muestra lo estima en un alto nivel. Por consiguiente, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, manifestando una significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un grado de correlación de $R = 0,580$ lo cual especifica que es moderada.

Palabras claves: gestión por competencias, desempeño laboral, selección del personal.

ABSTRAC

The main objective of this study was to establish the relationship that exists between management by competencies and job performance of the company 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. In this sense, an applied methodology, of correlational scope, of non-experimental design and with a quantitative orientation was used. The study technique implemented was the survey, and 02 questionnaires were presented as instruments. The research universe was made up of 53 collaborators, of which a sample of 47 people in total was limited. Through the results, it was observed that 85.11% of the sample estimates that management by competencies within the company is at a high level; similarly, for the variable work performance, the results show that 74.47% of the sample estimates it at a high level. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between competency management and the work performance of the company 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, manifesting a significance of $= 0.000 < 0.05$ and a degree of correlation of $R = 0.580$ which specifies that it is moderate.

Keywords: skills management, job performance, staff selection.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el siglo XXI, el equilibrio de poder en el mundo está cambiando y nuevas grandes potencias se integran al entorno internacional, los grupos económicos de varios países buscan nuevos horizontes, cambios estructurales y nuevas formas de competencia laboral alrededor del mundo, y el mercado mundial es un factor que produce cambios profundos. Es así, que las competencias son el punto de inflexión ante los nuevos desafíos del mundo moderno, teniendo en cuenta que éstas se encuentran conformadas por la armonización de los conocimientos y cualidades personales, por lo que para las empresas lo importante es administrar adecuadamente el stock de habilidades personales (Moreira y Murillo, 2019).

Para Correa (2019) la gestión empresarial basada en competencias ha avanzado mucho en los países desarrollados porque sus gobiernos están interesados en crear políticas dinámicas para mejorar su economía, abrir el crédito sin ser demasiado burocráticos y establecer metas de transacción para los pequeños y medianos fabricantes que, además de tener una mano de obra especializada, depende de los retos del nuevo modelo económico.

Por su parte, Collazos y Fernández (2019) manifiestan que las sociedades están condicionadas para las nuevas transformaciones mundiales, como la globalización en la era de la nanotecnología, donde las sociedades del conocimiento permiten la comunicación y el acceso a la información de manera instantánea y en tiempo real, derribando barreras.

Desde otra perspectiva, el desempeño laboral agrupa uno de los elementos concluyentes para lograr los propósitos definidos, por ello es importante que los colaboradores tengan una conexión entre las competencias que conservan y el cargo laboral que tienen; de modo que es fundamental exigir que se cumpla con todos los requerimientos que dirijan a seleccionar el

mejor candidato con las características correspondientes al cargo solicitado en la empresa. (Santillán y Saavedra, 2021).

Por otro lado, para que los colaboradores se sientan motivados es necesario contar con un ambiente de trabajo apropiado, dicho de otra forma, con condiciones laborales adecuadas, que forje confianza en su trabajo y con ello obtener un óptimo desempeño laboral. Sin embargo, algunas compañías eligen por implementar estrategias en base a un producto o servicio y no en los colaboradores, pues indican que implementar revisiones de desempeño y capacitaciones tienen un costo adicional muy elevado que no están dispuestos a realizar (Bohórquez et al., 2020).

Pese a ello, la gestión del talento no solo es cada vez más esencial, sino que ahora tiene un enfoque integral para el éxito organizacional. Gracias al procedimiento de gestión del talento humano, el colaborador se sentirá apegado a la organización, al ser uno de los pilares fundamentales para lograr el propósito de la empresa, además de estar satisfecho con su trabajo. De la misma manera, la gestión del talento humano procura impulsar y fortalecer las habilidades de los colaboradores para facilitar la gestión por competencias y conocimientos de este, teniendo como objetivo alcanzar las metas organizacionales. Sin embargo, dicha gestión no solo tiene que ver con controlar y supervisar las funciones encomendadas al personal, sino también es necesario retroalimentar su desempeño de forma periódica para afianzar sus labores (Matabanchoy-Tulcan et al., 2019).

Dentro del contexto internacional, un estudio realizado para evaluar las competencias de los colaboradores que ayudan en la Facultad de Ciencias Matemáticas Físicas y Químicas de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador; se obtuvo una brecha de habilidades laborales de 1,7 con un valor óptimo de 5. Esta diferencia da como resultado una falta de correspondencia entre los perfiles de trabajo y las asignaciones. En contraste, la brecha entre la capacitación y

desarrollo del personal administrativo con respecto al año anterior fue de 1.77 la más alta, lo que se reflejó en la menor relación entre capacitación y desarrollo, y la brecha en la evaluación del personal administrativo fue de 2.10, siendo el valor medio de referencia del año en curso como valor máximo (Muñoz et al., 2021).

Continuando en el entorno internacional, Lora (2017) expone que el insuficiente manejo del talento humano en las compañías del país de Colombia es principalmente alarmante, dada a la inmensa falta de personas con las competencias que requieren las compañías. Esto, luego de un estudio realizado a 170 medianas empresas de Colombia, donde resaltaron las principales falencias que se realizan para el manejo del personal, entre ellas, los colaboradores que no demuestran un adecuado desenvolvimiento en sus respectivas áreas, en pocas ocasiones son contratados nuevamente. Todo ello conlleva, a que los trabajadores tengan un pésimo desempeño laboral.

Mientras tanto, en el ámbito nacional, en la ciudad de Rioja, en la región San Martín, existe un vacío en la dirección de recursos humanos, específicamente en la Municipalidad, pues no existe un buen liderazgo que facilite el éxito de la gestión, los funcionarios no saben llegar a los subordinados. Lo que emerge en las áreas urbanas es la falta de acoplamiento entre las actividades y estrategias de los líderes regionales demostrando un bajo nivel de desempeño laboral (Marrufo y Pacherez, 2020)

Asimismo, en la ciudad de Cajamarca, existen muchas empresas de distintos rubros, en las cuales destaca la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., que se dedica al servicio de reparación y mantenimiento de vehículos automotrices. Respecto a la contratación de personal, la empresa no contempla un conjunto de técnicas y procedimientos para atraer candidatos calificados a los puestos dentro de la organización, usualmente se divulga y pone a disposición del mercado de recursos humanos las vacantes que pretende cubrir; no hay documentos normativos, los

empleados ignoran la misión y la visión del negocio. Todo ello, conduce a que el personal seleccionado demuestra no ser apto para el trabajo, lo que afecta en su desempeño laboral (Tejada et al., 2020).

Tal es así, que mejorar la eficiencia operativa de los recursos humanos es el desafío que toda empresa afronta, para mantenerse competitiva en diversos campos y lograr mejores resultados en términos de calidad del producto o servicio. Una de las estrategias para lograrlo es la gestión de competencias, un proceso de identificación de las habilidades que tienen las personas para cada puesto de trabajo en específico, a través de un perfil medible y cuantificable. Por ello la importancia de detallar cada una de estas variables, con el fin de profundizar en los pro y contras que estas acarrearán dentro del entorno empresarial (Mendieta-Ortega et al., 2020).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022?

1.2.3. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe una relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.
- Existe una relación positiva entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.
- Existe una relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes Internacionales

Vélez, Loor y Esquivel (2021) en su investigación llamada Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. Presentaron como propósito identificar el desempeño y la gestión por competencias del talento humano para proponer alternativas de mejoras en la productividad laboral-empresarial en esta entidad. La metodología fue de campo y de nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 17 empleados de la Fundación FEPP. La técnica que se ejecutó para la recopilación de elementos fue la encuestas y se aplicó a los trabajadores de la fundación. Los resultados mostraron que, en las técnicas diseñadas para seleccionar a los trabajadores, el 47% mencionó que está algo en desacuerdo, mientras que el 23% indicaron que está muy en desacuerdo. Ello evidencia que, el ente no tiene técnicas efectivas para seleccionar a los trabajadores, demostrando su ineficiencia para contar con una fuerza laboral especializada.

Bravo y Muñoz (2021) en su estudio titulado Gestión del Conocimiento para elevar niveles de desempeño laboral en las Pymes. Tuvo como propósito generar una aproximación teórica sobre la gestión del conocimiento para elevar los niveles de desempeño laboral en las Pymes, centrada en un enfoque cualitativo desde una perspectiva fenomenológica-hermenéutica mediante una investigación de campo. La población del estudio estuvo conformada por la PYMES del Ecuador. La técnica de recolección de datos fue la observación. Los resultados reflejan el desempeño de las principales materias estudiadas y que no contemplan conceptualmente la gestión del conocimiento como un medio para mejorar la productividad del trabajo. Sin embargo, establecen una relación entre dirección y gerencia, enfatizando el lado negativo, a partir de la cual pueden idear un programa de desarrollo personal para abrir el horizonte de las personas y luego abordar la gestión del conocimiento como factor humano para las PYMES.

Lora (2020) en su estudio titulado La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. Tuvo como objetivo principal informar los pilares de poner en marcha un modelo de gestión por competencias, su definición, conceptualización y los beneficios para la organización que lo asume. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cualitativo y nivel descriptivo. La muestra se tomó de 3 organizaciones. Su técnica de recolección de datos fue la revisión documental. Se concluyó que el modelo de gestión por competencias es una herramienta utilizada en la gestión ejecutiva, creando condiciones favorables para la evaluación de desempeño y desarrollo de competencias de los empleados de la empresa. De manera que, llevar a cabo este modelo por competencias asegura la efectividad de los procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y compensación, para lograr reducir la tasa de rotación y crear valor agregado en la contribución del empleado a la misión y visión de la empresa.

Mariño (2018) en su tesis titulada Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Tuvo como finalidad principal determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioalimantar. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel exploratorio y descriptiva. La muestra se tomó del universo total de 302 colaboradores de la empresa. Se recurrió a la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. La variable independiente se refiere a la formación de habilidades y los resultados mostraron que el alineamiento organizacional fue 8.2%; orientación al logro y liderazgo 10.2%; comunicación y pensamiento analítico 8.2% y desarrollo de personas 16.3% basado en lograr metas y objetivos establecidos y mantener a los empleados informados sobre el progreso dentro la compañía.

Salazar, Carrasco, Correa, Carrillo y Velasteguí (2018) en su estudio titulado La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. Tuvo como

objetivo principal establecer de qué manera la gestión por competencias ayudará al desarrollo empresarial en la provincia de Tungurahua – Ecuador. La metodología fue de enfoque mixto y nivel descriptivo y exploratorio. El universo poblacional estuvo conformado por 100 empresas legalmente constituidas en el sector. La técnica implementada para la recolección de información fue una revisión documental. Los resultados obtenidos demostraron que las empresas en Tungurahua necesitan personas con habilidades específicas como: 88% pensamiento estratégico, 71% gestión de calidad, 67% orientación al cliente, 60% pensamiento analítico y 54% desarrollo humano.

1.5.2. Antecedentes Nacionales

Armada (2021) en su estudio titulado Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú. Su finalidad fue mostrar las distintas corrientes del pensamiento global del modelo de gestión por competencias en el ámbito laboral. La metodología fue documental de enfoque mixto y nivel descriptivo correlacional. El universo poblacional se conformó por fuentes documentales. La técnica de recolección de datos fue un análisis documental. Concluyendo que se permiten que las propuestas de gestión desarrollen un modelo de competencias en tres etapas compuesto por doce etapas, las cuales deben estar alineadas con el plan estratégico de la empresa y con el máximo compromiso y apoyo de la empresa. alta dirección de la organización. El modelo de gestión está relacionado con el procedimiento de incorporación, que es en un 90% en plataformas digitales y se lleva a cabo basándose en el enfoque de competencias.

De Castro, Gutiérrez y Uribe (2020) en su estudio titulado Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. Tuvo como propósito determinar el nivel de relación entre un modelo de gestión de competencias. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y tipo aplicada. El universo poblacional se conformó por 120 empleados. La técnica

utilizada fue la encuesta. Los resultados evidenciaron que las investigaciones muestran que las habilidades de gestión están estrechamente relacionadas con el entorno laboral. La conclusión es que existe una relación positiva con el alto 0.622. El 42,5% de los empleados siente que tiene poco conocimiento del plan estratégico de la organización y su difusión.

Pacherrez y Fernández (2020) en su estudio titulado Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Tuvo como objetivo proponer y validar un modelo de gestión por competencias para dinamizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja. La metodología se basó en un enfoque cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental. La población se conformó por 39 colaboradores nombrados y 9 directivos y/o jefes de área de la Municipalidad provincial de Rioja. La técnica empleada fue la encuesta. Se concluyó que el personal del Comité Provincial de Rioja tuvo un bajo rendimiento en el desempeño laboral. Además, los gerentes calificaron el desempeño de los empleados como "Deficiente" con 77,8% (7), seguido de "Promedio" con 22,2% (2). Asimismo, en cuanto a la percepción de los empleados, la mayoría calificó los niveles de desempeño como "bajo" con un 66,7 % (26) y "moderado" con un 33,3 % (13).

Valiente, Diaz, Vásquez, Grados, Méndez, Pérez, Carruitero y Rojas (2020) en su artículo titulado Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. Tuvo como propósito determinar el impacto de la gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de las empresas constructoras. La metodología fue no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue determinada por 115 empresas constructoras. La técnica empleada fue la encuesta. Concluyendo que hay un impacto significativo, de la gestión por competencias accediendo a mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo; según el

factor de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall el valor es $\tau = 0,845$, con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,005$). Por otro lado, se logró como resultado que el 34%, de las empresas constructoras desarrollan la gestión en un grado medio a través de las habilidades, y como resultado su desempeño laboral se desarrollará en un grado similar.

Sánchez (2018) en su investigación titulada Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. El propósito del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna. La indagación estuvo bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño no experimental. El universo poblacional se conformó por 201 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tacna. La técnica empleada fue la encuesta. Concluyendo que existe una relación directa entre la gestión de competencias y el desempeño de los empleados en el Tribunal Superior de Tacna. El índice de Rho Spearman fue del 41,9% con un valor de $p \leq 0,000$. Esto permitió establecer relaciones entre las variables de gestión en cuanto a competencias y desempeño laboral del personal del Tribunal Superior de Justicia de Tacna.

1.6. Teorías relacionadas al tema

1.6.1. Competencias

Para comprender mejor el término gestión por competencias, es necesario conocer en que consiste las competencias como tal, por ello, Correa (2019) expresa que las competencias laborales se refieren a las características básicas que poseen las personas, lo que les permiten desempeñar sus funciones con eficacia y de diferentes maneras en el trabajo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo afirma que se trata de “la capacidad efectiva para llevar a cabo una actividad laboral totalmente definida. La competencia

laboral no es una probabilidad de completar con éxito un trabajo, es una posibilidad real y comprobada”.

En la misma medida, Lora-Guzmán (2020) afirman que la competencia, agrupa el conocimiento, la experiencia y las habilidades propias de las personas, que son requeridas para realizar una actividad o tarea de forma eficaz y eficiente, o dicha de otra manera, efectiva.

1.6.1.1 Tipos de Competencias

Desde la óptica de Lora-Guzmán (2020) existen 3 tipos de competencias que permiten a los empleados calificar con base en sus esfuerzos en las actividades asignadas:

- Las competencias específicas: son habilidades necesarias para desempeñar con éxito las actividades de un área determinada, tanto en la parte administrativa como operativa. Suele abarcar los conocimientos o aptitudes que debe tener el trabajador por área funcional.
- Las competencias bases: son las habilidades, destrezas o actitudes que permiten a una persona desarrollar una carrera exitosa. Se puede considerar como una conducta que conlleva a un desempeño superior.
- Las competencias genéricas: son habilidades claves para el logro de los objetivos estratégicos de la organización y que todos los colaboradores, sin importar el rango jerárquico, deben poseer o desarrollarse en algún grado de dominio.

1.6.1.2 La Gestión por competencias

La gestión por competencias es un modelo de gerencia integral donde todos los programas, procedimientos, políticas, estándares, estrategias y actividades están diseñados para identificar las habilidades o el potencial necesarios para desempeñar un rol de manera efectiva,

cómo desarrollarlos o refinarlos, y un proceso de evaluación del desempeño basado en competencias (Rodríguez et al., 2021)

Tal y como menciona Bustamante et al. (2019) la gestión por competencias es un grupo de técnicas que definen la creación, distribución y uso de las habilidades y conocimientos de los recursos humanos, que son los activos más importantes de cualquier organización y un actor clave en el éxito de cualquier organización. Usando su fuerza, experiencia, conocimiento, educación y habilidades. Expresado en otras palabras, es esencial que las empresas implementen en sus operaciones la gestión por competencias, ya que esta va a permitir que los trabajadores sean capacitados y orientados para mejorar el desempeño de sus funciones.

Adicionalmente, la gestión por competencias es un grupo de técnicas que definen la creación, distribución y uso de las habilidades y conocimientos de los recursos humanos, los cuales son los activos más importantes dentro de cualquier organización, demostrando ser un factor decisivo en el éxito de cualquier organización. (Bustamante et al., 2019).

Por su lado, Pacherez y Marrufo (2020) definen la gestión por competencias como una herramienta de búsqueda de talento, en la que se dan recomendaciones específicas basadas en el desempeño de los trabajadores en un determinado proceso de gestión, que a su vez se adecua al desempeño de la empresa. Cabe mencionar, que la gestión por competencias este sujeto a herramientas de evaluación e identificación de competencias.

1.6.1.3 Modelo de la Gestión por competencias

Entre otras cosas, la implementación de un modelo de gestión basado en competencias supone un cambio cultural en la forma en que las organizaciones valoran el conocimiento para resolver problemas o dificultades, priorizando que su personal logree desarrollar inteligencia empresarial y adaptabilidad (Correa, 2019). Es importante resaltar que el modelo idóneo para

la gestión por competencias sería: identificar perfiles de cargo por competencia, alinear el proceso de reclutamiento y selección basado en competencias, evaluación de desempeño por competencias y finalmente, capacitación y desarrollo por competencias. También es importante mencionar las ventajas que aporta la implementación de este modelo, las cuales son las siguientes:

- El talento humano es la clave para el crecimiento organizacional de forma exponencial.
- Pasar de funciones y puestos muy limitados a una gestión integral de procesos y trabajo en equipo.
- Facilita el dinamismo y la resiliencia en los empleados, de manera que puedan adaptarse rápidamente a los cambios permanentes en un mercado competitivo.
- Fomenta una mentalidad de constante aprendizaje y desarrollo laboral.
- Proporciona a los miembros de la organización recompensas a su dedicación y esfuerzo según sus resultados de evaluación laboral.

1.6.1.4 Dimensiones de la gestión por competencias

La gestión de la competencia se reconoce como una herramienta básica para el desarrollo empresarial y la adaptación a los cambios del entorno (Pacherrez y Marrufo, 2020). Entre las dimensiones que componen a la gestión por competencias se encuentran:

- **Selección del personal:** se define como la selección del sujeto indicado para el puesto correcto, dicho de otra forma, es un proceso por el cual se incorpora al personal más idóneo con los conocimientos, la experiencia y habilidades blandas requeridas para un perfil con características determinadas. Hay que tener en cuenta que los criterios de selección se basan en datos e información relacionados con el trabajo.

- **Capacitación y Desarrollo:** es un proceso planificado y continuo de actividades de preparación para el desarrollo de habilidades y conocimientos de los colaboradores, de modo que repercuta positivamente en el desempeño de sus labores y puedan ser más eficientes en su posición actual o futura. La funcionalidad de la estación de trabajo garantiza el tiempo de actividad y un servicio de producción óptimo.
- **La Carrera Profesional:** actividades relacionadas con el crecimiento del personal en la institución. Una serie de factores (nuevas tecnologías, cambios en los métodos de producción) llevan a las personas a adaptarse constantemente a nuevas situaciones relacionadas con sus trabajos y carreras (adaptación a nuevos desafíos, etc.)

1.6.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral refleja los comportamientos de los empleados que contribuyen al logro de las metas mientras realizan sus actividades (Grijalva et al., 2019).

Cabe mencionar, que el desempeño laboral puede entenderse como una acción o comportamiento que se observa en los empleados en relación con las metas organizacionales, el logro de objetivos y la obtención de una ventaja competitiva sostenible. Es un concepto que se basa en la calidad del trabajo que cada colaborador le aporta a sus actividades o roles diarios en un periodo de tiempo establecido (Cieza-Sempertegui et al., 2021).

Para Ramírez-Vielma y Nazar (2019) el desempeño laboral puede conceptualizarse como un conjunto de acciones individuales dirigidas a lograr los objetivos organizacionales. Es el rendimiento que refleja un trabajador al momento de ejecutar las actividades a la que fue asignado.

1.6.2.1. Administración del desempeño laboral

Según Veliz-Montero (2021) se define como un proceso donde la empresa verifica que los empleados se adhieran a las metas de la organización, así como las prácticas utilizadas para evaluar el trabajo y cómo desarrollar competencias y distribuir recompensas. Es así, que se describe el ciclo de administración de desempeño:

- **Conceptualización:** Esta es la etapa en la que la empresa identifica las mejores prácticas en las que quiere trabajar.
- **Desarrollo:** Esta es la etapa en la que la empresa comprueba si el rendimiento actual se encuentra en el nivel deseado, lo que se puede hacer a través de un sistema de soporte de rendimiento integrado.
- **Implementación:** Indicadores de desempeño para rastrear indicadores de desempeño específicos para diferentes competencias y determinar cómo logran sus objetivos.
- **La retroalimentación:** Durante y después de la evaluación, es importante que los empleados sepan qué puntos deben fortalecerse para mejorar su desempeño a fin de mejorar el desempeño general de la empresa.
- **Evaluación:** En esta fase, los indicadores de desempeño se utilizan para rastrear indicadores de desempeño específicos para diferentes competencias y para determinar cómo logran sus objetivos.

1.6.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

De conformidad con Gabini y Salessi (2016) las dimensiones que comprenden el desempeño laboral son las siguientes:

- **Rendimiento en la tarea:** describe todas las acciones involucradas en la producción de bienes o la prestación de servicios que contribuyen al núcleo técnico de la

organización. Permite a los supervisores evaluar la cantidad, calidad y precisión del trabajo de los subordinados, así como su experiencia y la gama de tareas que pueden realizar.

- **Comportamientos Contraproducentes:** se refiere a todos los comportamientos auto dirigidos que anticipan o inician cambios dentro de una organización. Es decir, incluye todos los comportamientos que pueden generar cambios que ocurren en el sistema de trabajo en contra de la organización.
- **Rendimiento en el Contexto:** incluye todos los comportamientos que exceden las metas organizacionales al promover su entorno psicológico y social. Hacen que sea posible evaluar el entorno psicológico y social donde se lograrán los objetivos de la organización, el entorno social y los buenos niveles para ayudar a las organizaciones a ser evaluadas directamente a su nivel dependiente.

1.6.2.3. Factores que inciden en el desempeño laboral

Hay diversos factores que forman parte del procedimiento complejo del desempeño laboral. Tales como, los que resalta la asociación, las recompensas percibidas por el trabajador y su rendimiento. Aquí se pueden incluir los salarios, tanto básicos como los sujetos a cumplimientos de planes o indicadores. Debe considerarse también como factor clave la posibilidad de superación del personal, de donde dependen las competencias laborales. Esta capacitación que, muchas veces es considerada como un gasto y no una inversión a largo plazo, es la que hace que cada empleado tenga en sus manos las herramientas intangibles para su desempeño en la organización. Asimismo, otro factor a considerar en el desempeño es el entorno de la organización, medio ambiente, materiales, instalaciones y condiciones

psicológicas en general, que afectan en gran medida el trabajo de las personas (Riera et al., 2020).

Por otro lado, Reyes et al. (2018) describen los factores del desempeño laboral de la siguiente forma:

- **Motivación:** motivación de la empresa, de los trabajadores y la económica. El dinero es un factor de motivación para los trabajadores, se debe considerar si se trabaja en pro de las metas propuestas.
- **Adecuación / Ambiente de trabajo:** la adaptación del trabajador al puesto de trabajo implica su incorporación a un puesto de trabajo específico. Una persona que tiene suficientes conocimientos, habilidades y experiencia para asegurar la realización del trabajo y está motivada e interesada en las características del trabajo.
- **Establecimiento de objetivos:** es una excelente manera de motivar a los empleados porque las metas se establecen y deben establecerse durante un período de tiempo después del cual el empleado se sienta satisfecho con el logro de esas metas.
- **Reconocimiento del trabajo:** es uno de los métodos más importantes; los empleados a menudo se quejan de que cuando están haciendo un trabajo particularmente bueno, el jefe no se da cuenta. Esta situación puede llegar incluso al despido de los mejores trabajadores.
- **La participación del empleado:** si el empleado está involucrado en el control y la planificación de sus tareas, puede sentirse con más confianza y también ver que es parte de la organización.

- La formación y desarrollo profesional: los empleados se sienten más motivados para desarrollar su desarrollo personal y profesional, por lo que centrarse en la formación es algo bueno para su rendimiento, es imprescindible prevenir los riesgos de carácter psicosocial.

1.6.2.4. Evaluación del desempeño laboral

Una evaluación del desempeño es una evaluación sistemática de las tareas, actividades y habilidades realizadas previamente por cada funcionario durante un determinado período de tiempo, con el objetivo de evaluar la excelencia, la competencia y, especialmente, la contribución de las personas a la organización con un propósito porcentual específico, a su vez, demostrando que la longevidad del personal de la empresa es razonable (Quezada-Rodríguez et al., 2020). De este modo, existen diversos tipos de evaluación que pueden aplicarse, entre estas se encuentran:

- Evaluación vertical: es el método más popular el cual debería ser aplicado por todas las organizaciones. Combina la gestión de competencias orientada a objetivos, los participantes y las organizaciones se benefician más de otras formas organizacionales, como planificación de la sucesión, tarjetas de reemplazo y procedimientos de carrera, etc.; la evaluación se lleva a cabo por el supervisor o superior.
- Evaluación 360°: Implica que un grupo de personas juzgue a otro grupo por un conjunto predefinido de elementos o factores, como su comportamiento en el desarrollo diario del individuo dentro de la organización, esto incluye la autoevaluación.
- Evaluación 180°: aquí la persona es evaluada por superiores, compañeros y clientes; difiere de la anterior; porque el subordinado no está involucrado.

1.7. Justificación

La presente indagación, será elaborada con el propósito de estudiar con mayor profundidad las teorías ya existentes acerca de la gestión por competencias y el desempeño laboral, para así, poder comprender mejor cuales son las fallas que se están cometiendo dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC. De este modo, también se pretende aportar nuevos conocimientos, que en un futuro sean un soporte para posteriores investigaciones. Por lo antes expuesto, este estudio se justifica de forma teórica, además, de querer comprobar que, con la correcta aplicación de una gestión por competencias, pueden solventarse las dificultades que causan el desempeño laboral en la empresa antes mencionada.

Por otro lado, este trabajo se justifica de forma práctica, ya que, como se mencionó anteriormente, se pretende examinar la información que ya existe, con el fin de poderla comprender y ofrecer soluciones viables a la problemática expuesta. A partir de los resultados que se obtengan en este estudio, se podrán encontrar soluciones concretas al bajo desempeño laboral en la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC.

También, el estudio se justifica metodológicamente, ya que serán empleadas técnicas y métodos científicos que permitirán cuantificar los datos que se requieren para alcanzar los objetivos propuestos. Por medio de estos métodos se podrá presentar un instrumento, el cual permitirá obtener los datos que finalmente darán a conocer si existe un vínculo significativo entre las variables de estudio.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación aplicada es una investigación práctica basada en el conocimiento, descubrir conocimientos y resolver problemas a través de la investigación fundamental o teórica (Sánchez et al., 2018).

Teniendo en cuenta lo mencionado, el presente estudio es de tipo aplicado, ya que partiendo de la teoría existente, se busca indagar más profundamente en esta información, para así, encontrar alternativas que ayuden a solventar la problemática expuesta.

Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que el nivel correlacional precisa si dos variables tienen relación alguna o no; lo que quiere decir que, analiza si aumenta o disminuye la coincidencia entre una variable y otra.

De acuerdo con ello, este estudio es de alcance correlacional, puesto que por medio de la medición de las variables gestión por competencias y desempeño laboral se busca establecer el vínculo que estas poseen.

Como complemento a lo anterior, este estudio es de diseño no experimental, pues tal y como expresa Vásquez (2020), el diseño no experimental es aquel sin aleatorización, manipulación de variable o grupo de comparación. Los investigadores observan lo que sucede naturalmente, sin intervención alguna. Es decir, para alcanzar los objetivos propuestos en esta indagación, no es preciso alterar ninguna de las variables.

Hernández y Duarte (2018) expresaron que:

La ventaja de la investigación cuantitativa es que permite conocer, describir y precisar, en términos numéricos, cuántas personas hacen, piensan o actúan de diversas maneras o instauran relaciones personales entre variables. (p.72).

De este modo, este estudio tiene una orientación cuantitativa, debido a que las variables de estudio serán medidas numéricamente, dichos datos una vez que sean procesados y analizados, serán presentados en forma porcentual, para así conocer mejor la realidad actual de la problemática.

2.2. Variables, Operacionalización

Definición Conceptual

Variable 1:

Gestión por competencias: la gestión por competencias está definida como una herramienta de búsqueda de talento, se dan recomendaciones específicas basadas en el desempeño de los empleados en un determinado proceso de gestión, que a su vez se adecua al desempeño de la empresa. Todos están compuestos por herramientas de evaluación e identificación de competencias (Pacherrez y Marrufo, 2020).

Variable 2:

Desempeño Laboral: el desempeño laboral puede conceptualizarse como un conjunto de acciones individuales dirigidas a lograr los objetivos organizacionales, constituyendo así los valores que la organización espera alcanzar, y que es fundamental para alcanzar los objetivos, ofrecer productos y servicios y alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (Ramírez-Vielma y Nazar (2019).

Definición Operacional:

Variable 1:

Gestión por competencias: las dimensiones que la integran son: selección del personal, capacitación y desarrollo, y la carrera profesional.

Variable 2:

Desempeño Laboral: está compuesto de las siguientes dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, y rendimiento en el contexto.

Tabla 1*Operacionalización de las Variables*

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--------------------------|---|----------------------------|--|
| Gestión por Competencias | La gestión por competencias está definida como una herramienta de búsqueda de talento, se dan recomendaciones específicas basadas en el desempeño de los empleados en un determinado proceso de gestión, que a su vez se adecua al desempeño de la empresa. Todos están compuestos por herramientas de evaluación e identificación de competencias (Pacherrez y Marrufo, 2020). | Selección del personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Selección de la persona indicada para el puesto basado en sus conocimientos y habilidades. |
| | | Capacitación y desarrollo. | <ul style="list-style-type: none"> • Preparación de los trabajadores para que ejerzan mejor sus funciones. |
| | | Carrera profesional. | <ul style="list-style-type: none"> • Evolución y adaptación a los cambios por parte del trabajador. |
| Desempeño Laboral | El desempeño laboral puede conceptualizarse como un conjunto de acciones individuales dirigidas a lograr los objetivos organizacionales, constituyendo así los | Rendimiento en la tarea | <ul style="list-style-type: none"> • Acciones que realiza el trabajador para alcanzar las metas de su labor. |

| | | | |
|--|--|------------------------------------|---|
| | valores que la organización espera alcanzar, y que es fundamental para alcanzar los objetivos, ofrecer productos y servicios y alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (Ramírez-Vielma y Nazar (2019). | Comportamientos contraproducentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes de los trabajadores en beneficio o en contra de la empresa. |
| | | Rendimiento en el contexto. | <ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos que superan las metas de la organización. |

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Gamboa (2017) manifiesta que el término población, en las investigaciones, es también conocido como universo poblacional; se trata sobre tomar los resultados en general, conformada por condiciones que contribuyan a definir los individuos. (p. 62).

Al respecto, la presente investigación posee una población conformada por 53 colaboradores de la empresa 3B SOLUCIONES IINDUSTRIALES SAC.

Criterios de inclusión: Todas las personas que laboran en la empresa 3B SOLUCIONES IINDUSTRIALES SAC.

Criterios de exclusión: Personas que rechacen o que se abstengan de realizar la encuesta.

2.3.2. Muestra

Ochoa y Ortega (2020) señalan a la muestra como una proporción de la población que se contempla representativa de la misma. Si este corresponde con el universo poblacional recibirá la denominación de muestra censal; caso contrario, si se desea obtener una muestra reducida de la población se debe proceder aplicar el cálculo de probabilidades, de ese modo, el cálculo de la muestra probabilística se da por medio de la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

N= (tamaño poblacional) = 53

Z= Nivel de confianza = 1.96

p= proporción = 0.5

e= Error estándar = 0,05

Partiendo de lo anterior, la muestra seleccionada a partir del cálculo probabilístico para este estudio está conformado por 47 colaboradores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC.

2.3.3. Muestreo

Según Gamboa (2017) señaló que:

El muestreo probabilístico es el proceso de extraer una muestra a través del universo poblacional. Las clases de muestreo se pueden categorizar en dos considerables agrupaciones que serán denominadas a las muestras: probabilísticos y no probabilísticos. (p.67).

En base a ello, el actual estudio aplica el muestro probabilístico simple, método por el cual se seleccionará a través de un sorteo a los colaboradores que conformaran la muestra establecida.

2.4. Técnicas y Materiales

Moisés (2019) expresa que la encuesta consiste en la administración de formularios como una serie de pregunta referentes a una temática. Pretende conocer el punto de vida de los encuestados sobre la materia objeto de estudio. (p. 172).

Por lo tanto, la técnica de estudio empleada para la obtención de datos fue la encuesta, ya que los investigadores la consideramos como el método más idóneo para que los datos recopilados fueran veraces.

Según Juárez-Hernández y Tobón (2018) indicaron que la encuesta y el cuestionario son documentos expresados por un grupo de preguntas cerradas que deben estar escritas de manera clara y debe estar vinculada a la temática.

Del mismo modo, para el presente estudio, el instrumento seleccionado fue el cuestionario en escala tipo Likert.

En este caso se adaptaron 02 cuestionarios. El primero dirigido a la variable Gestión por Competencias, el cual fue elaborado por Pacherez y Marrufo (2020); el mismo está compuesto por las dimensiones: Selección de personal, Capacitación y desarrollo y Carrera profesional, conformado por un total de 14 ítems en escala de medición tipo Likert donde, 1. Totalmente Desacuerdo, 2. En Desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo. En cuanto a la variable de Desempeño Laboral, se adaptó el cuestionario de Gabini y Salessi (2016); el mismo estuvo integrado por 16 ítems, los cuales correspondían a las dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto, y fueron dispuestos a una escala tipo Likert de la siguiente manera, 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

2.5. Validez

Según Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que la definición de validez en investigación hace referencia a lo que es verdadero. Generalmente los resultados de un estudio serán válidos cuando el estudio no presente errores. La validación se realizará por juicio de expertos; donde especialistas en la temática de estudio brindarán sus apreciaciones objetivas respecto al instrumento.

2.6. Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la confiabilidad de un instrumento y medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad se dará por medio de la prueba Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable gestión por competencias

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,851 | 14 |

Fuente: SPSS v.26

Por medio del método del valor Alfa de Cronbach, se pudo demostrar que la seguridad interna de la variable gestión por competencias es alta, con un valor estimado de 0.851. En este sentido, se puede demostrar que el mismo puede ser utilizado para inspecciones actuales.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad la variable desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,869 | 16 |

Fuente: SPSS v.26

Por medio del método del valor Alfa de Cronbach, se pudo demostrar que la seguridad interna de la variable desempeño laboral es alta, con un valor estimado de 0.869. De tal manera, se puede demostrar que el mismo puede ser utilizado para inspecciones actuales.

2.7. Procedimientos

En primer lugar, se realizó una búsqueda exhaustiva para seleccionar los instrumentos de estudio que tengan una gran afinidad y compatibilidad con las variables de la actual investigación, los cuales fueron mencionados anteriormente. Posterior a ello, se procedió a solicitar la validación de dichos instrumentos a cargo de un experto en el tema. Una vez obtenido el visto bueno de parte del experto, se procedió a solicitar la autorización de la representante legal de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES para iniciar con la aplicación de los cuestionarios. Hemos de mencionar, que debido a la crisis sanitaria del

COVID-19 que vivimos a nivel global y las medidas para su contención dictadas por el gobierno peruano, se optó por aplicar los cuestionarios de manera digital en su totalidad, precisamente para evitar contraer dicha enfermedad. De modo que, con el consentimiento de los trabajadores, se empleó la plataforma online “Formularios de Google” para recabar el contenido de la muestra seleccionada. Es así como, ya creado el formulario, se procedió a compartir un vínculo o enlace mediante la red social “WhatsApp” para que los trabajadores accedan a la plataforma y puedan completar las preguntas establecidas. Posterior a ello, ya con los resultados obtenidos, se congregaron las respuestas en una hoja de cálculo dentro del programa “Microsoft Excel”, que después fueron exportados al programa estadístico “SPSS v.26” para su respectivo análisis, donde los resultados arrojados serán expuestos de forma gráfica y porcentual para su fácil comprensión. Del mismo modo, se aplicó la prueba de Rho de Spearman para cotejar si las hipótesis lograron ser aceptadas o caso contrario, rechazadas. Finalmente, una vez obtenidos todos los resultados, estos fueron comparados con los antecedentes expuestos, para finalmente emitir las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Cabe mencionar, que las encuestas realizadas no se vieron afectadas por factores externos, pues las personas que conforman la muestra no se ausentaron, enfermaron ni presentaron inconvenientes durante la ejecución de los cuestionarios, por lo que las encuestas fueron completadas satisfactoriamente sin contratiempos en el tiempo establecido de 1 mes.

2.7.1. Método de análisis de datos

La actual investigación tiene como objetivo realizar un análisis estadístico: descriptivo e inferencial, de manera que se examinará el comportamiento de un grupo de personas con los resultados obtenidos a raíz de aplicar los cuestionarios ya conocidos, a través del programa estadístico “SPSS v. 26”. Teniendo en cuenta ello, para el caso del análisis descriptivo se plantea organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos, además de

materializarlos mediante una representación gráfica; Respecto al análisis inferencial se plantea extrae conclusiones como resultado de un cálculo de tipo probabilístico para predecir el comportamiento de los resultados conseguidos.

2.8. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrollará de acuerdo a los lineamientos éticos propuestos por la Universidad Privada del Norte, además de ello se cumplirán los principios éticos necesarios entre los cuales tenemos el respeto a las personas a partir de la firma de un consentimiento informado, en el cual el entrevistado afirma haber sido informado sobre los propósitos de la investigación, además que se respetará el anonimato de los datos del entrevistado, y los datos recabados serán de uso exclusivo para la investigación. Por otro lado, se respetará el principio de beneficencia, según el cual se busca el bienestar de cada uno de los investigados.

CAPITULO III. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 4

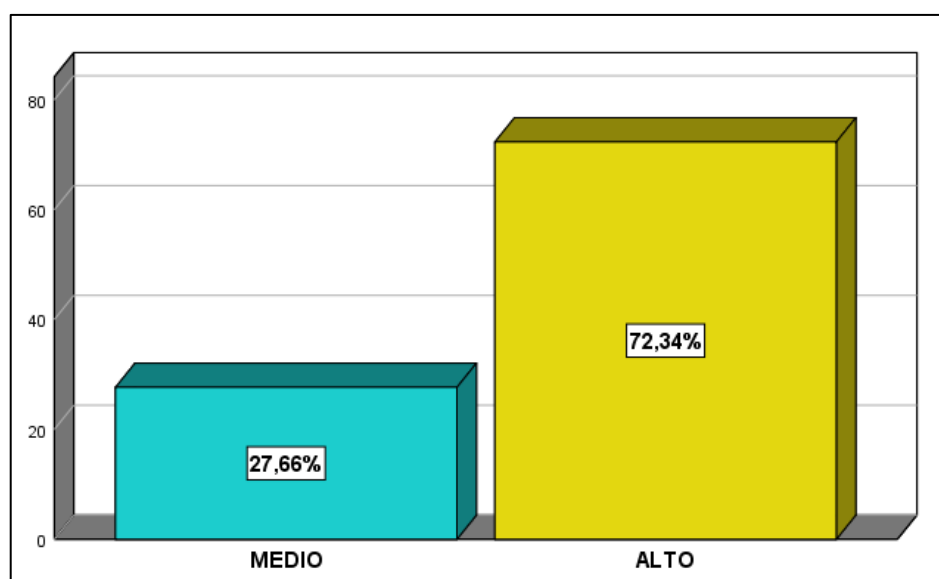
Distribución frecuencia de la variable gestión por competencia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 13 | 27,7 | 27,7 | 27,7 |
| ALTO | 34 | 72,3 | 72,3 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 1

Diagrama de barra de la variable gestión por competencias



En la figura 1, se puede visualizar que el 72,34% de los encuestados consideraron que la gestión por competencias de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES

INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel alto; asimismo, el 27,66% establecieron que está en un nivel medio.

Tabla 5

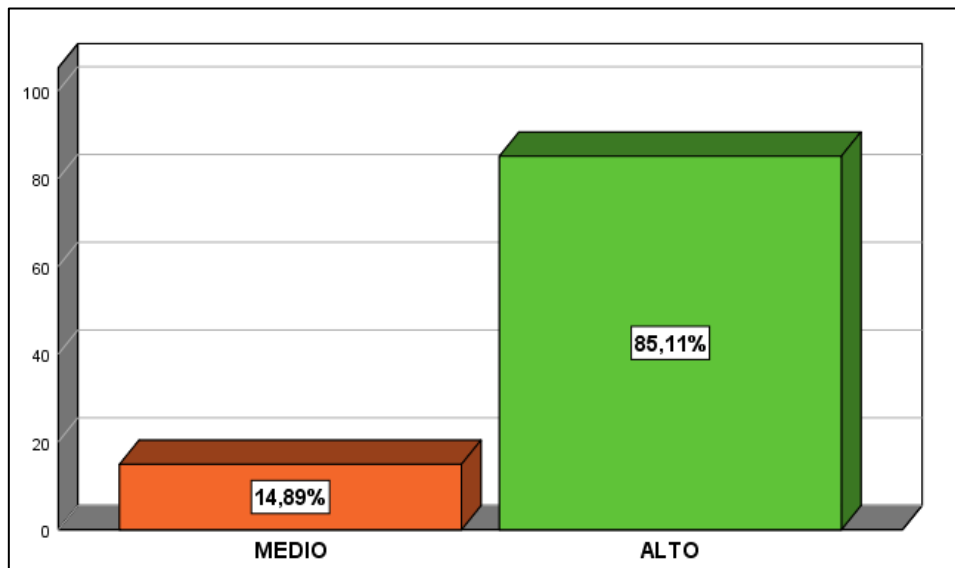
Distribución frecuencia de la dimensión selección del personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 7 | 14,9 | 14,9 | 14,9 |
| ALTO | 40 | 85,1 | 85,1 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 2

Diagrama de barra de la dimensión selección del personal



En la figura 2, se puede visualizar que el 85,11% de los encuestados consideraron que la selección del personal de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel alto; mientras que el 14,89% establecieron que está en un nivel medio.

Tabla 6

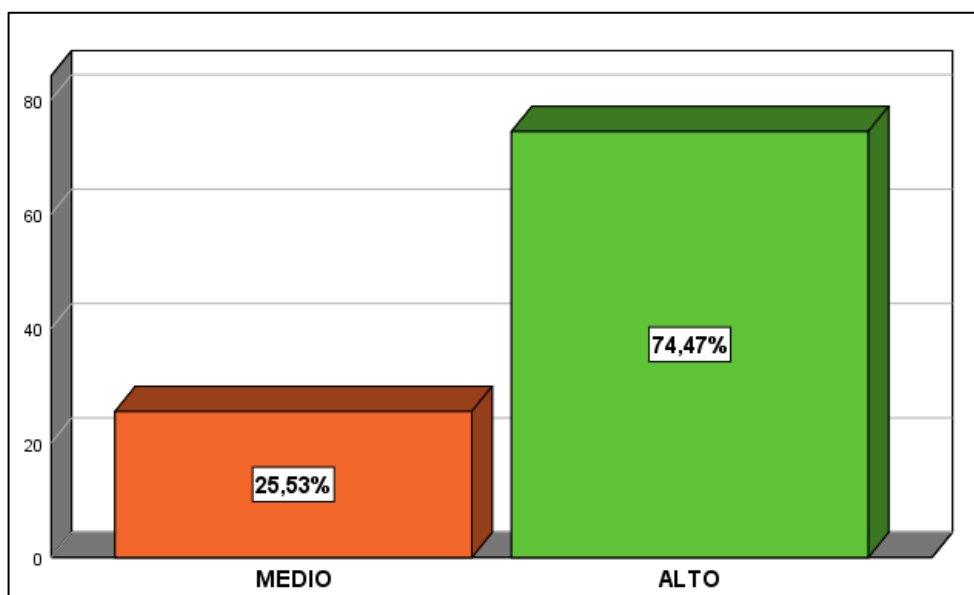
Distribución frecuencia de la dimensión capacitación y desarrollo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 12 | 25,5 | 25,5 | 25,5 |
| ALTO | 35 | 74,5 | 74,5 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 3

Diagrama de barra de la dimensión capacitación y desarrollo



En la figura 3, se puede visualizar que el 74,47% de los encuestados consideraron que la capacitación y desarrollo de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel alto; asimismo, el 25.53% establecieron que está en un nivel medio.

Tabla 7

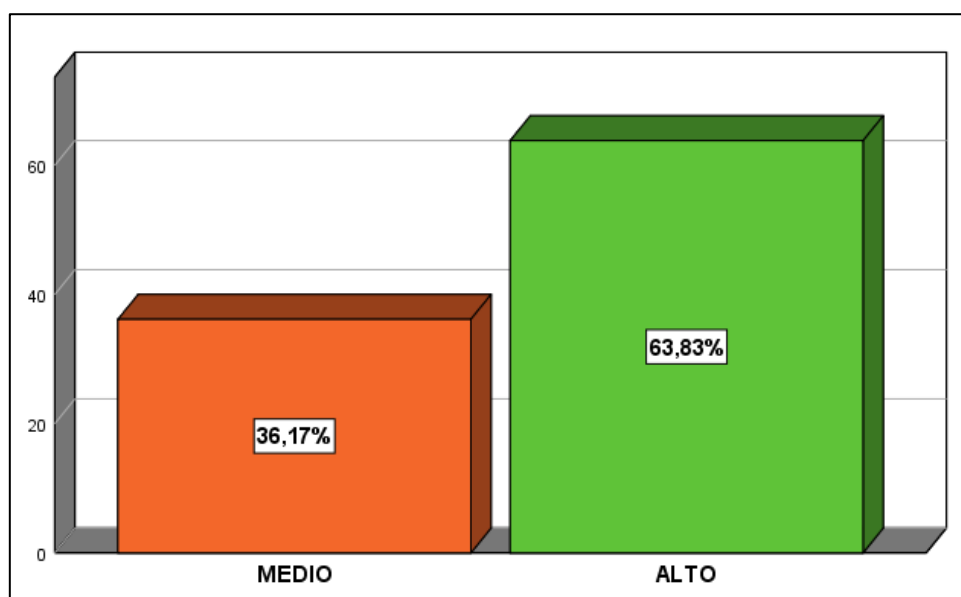
Distribución frecuencia de la dimensión carrera profesional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 17 | 36,2 | 36,2 | 36,2 |
| ALTO | 30 | 63,8 | 63,8 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 4

Diagrama de barra de la dimensión carrera profesional



En la figura 4, se puede visualizar que el 63,83% de los encuestados consideraron que la carrera profesional de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel alto; asimismo, el 36,17% establecieron que está en un nivel medio.

Tabla 8

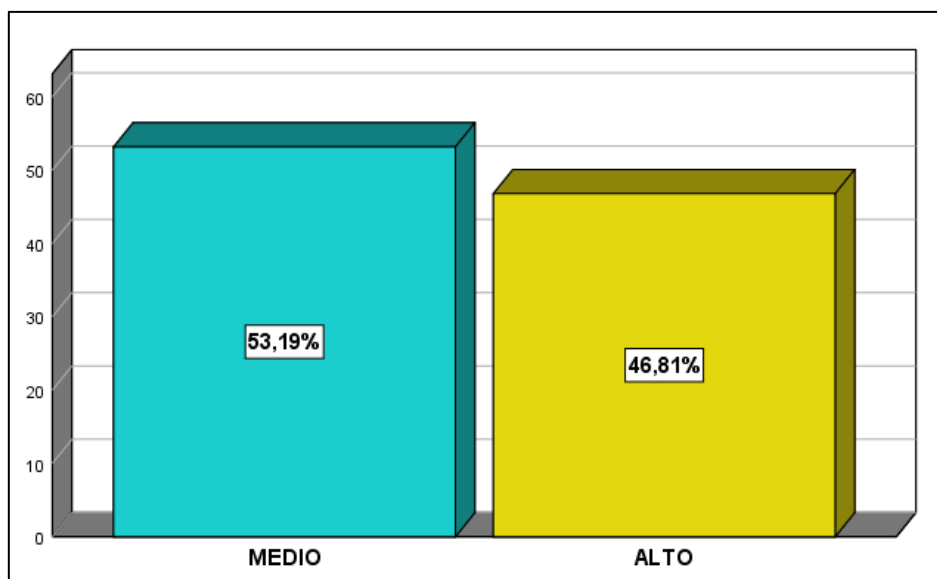
Distribución frecuencia de la variable desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 25 | 53,2 | 53,2 | 53,2 |
| ALTO | 22 | 46,8 | 46,8 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 5

Diagrama de barra de la variable desempeño laboral



En la figura 5, se puede visualizar que el 53,19% de los encuestados consideraron que el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel medio; asimismo, el 46,81% establecieron que está en un nivel alto.

Tabla 9

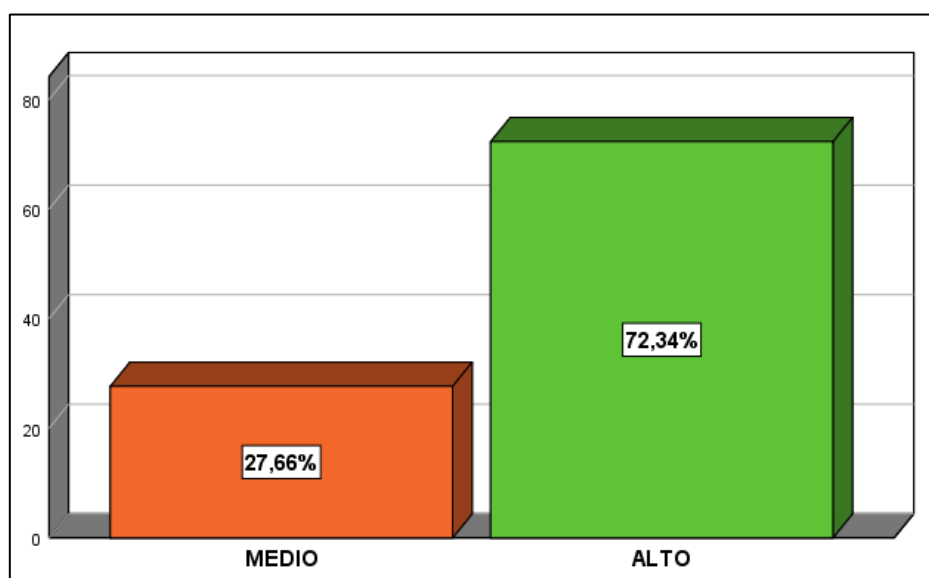
Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento de la tarea

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 13 | 27,7 | 27,7 | 27,7 |
| ALTO | 34 | 72,3 | 72,3 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 6

Diagrama de barra de la dimensión rendimiento de la tarea

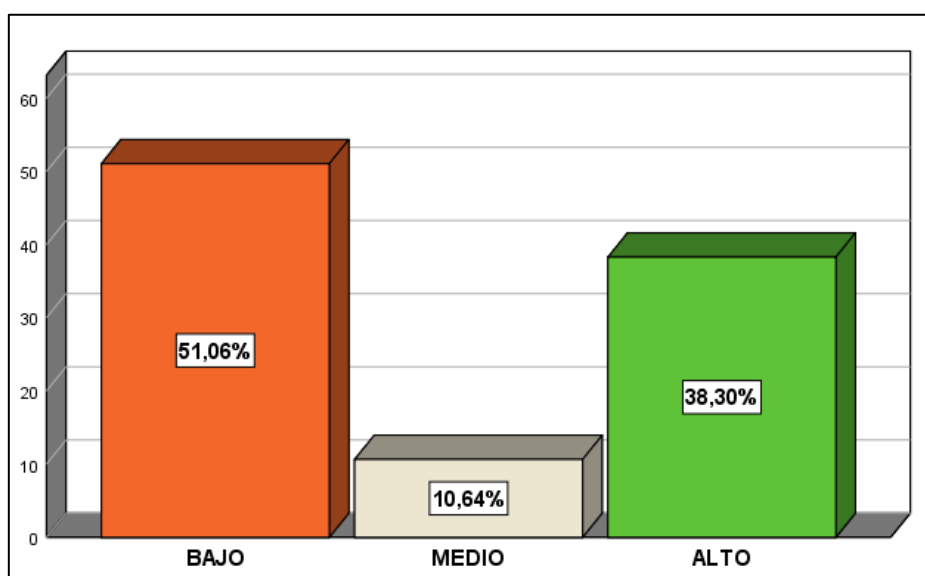


En la figura 6, se puede visualizar que el 72,34% de los encuestados consideraron que el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel alto; asimismo, el 27,66% establecieron que está en un nivel medio.

Tabla 10*Distribución frecuencia de la dimensión comportamiento contraproducente*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| BAJO | 24 | 51,1 | 51,1 | 51,1 |
| MEDIO | 5 | 10,6 | 10,6 | 61,7 |
| ALTO | 18 | 38,3 | 38,3 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 7*Diagrama de barra de la dimensión comportamiento contraproducente*

En la figura 7, se puede visualizar que el 51,06% de los encuestados consideraron que el comportamiento contraproducente en de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 38,30% establecieron que está en un nivel alto. Además, el 10,64% señalaron que el comportamiento se encuentra en un nivel medio.

Tabla 11

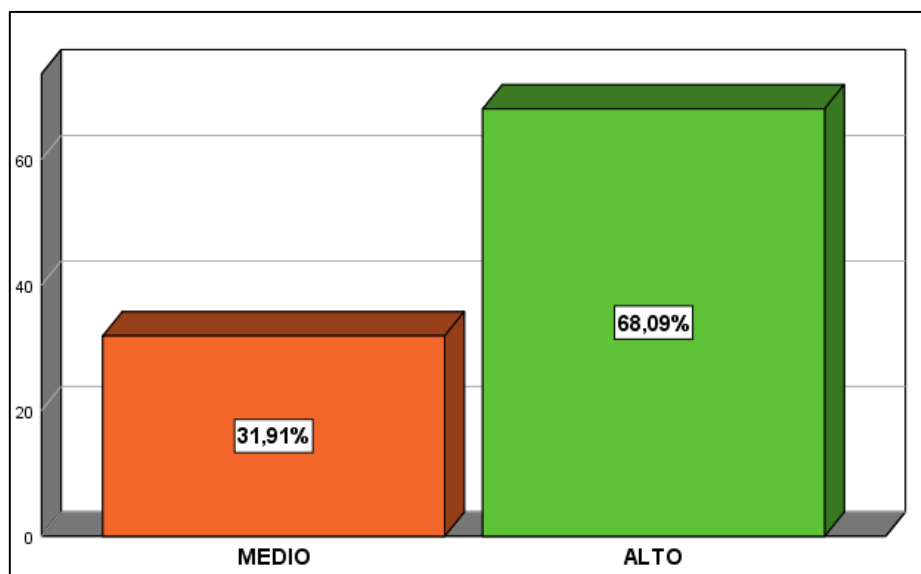
Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MEDIO | 15 | 31,9 | 31,9 | 31,9 |
| ALTO | 32 | 68,1 | 68,1 | 100,0 |
| Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v.26

Figura 8

Diagrama de barra de la dimensión rendimiento en el contexto



En la figura 8, se puede visualizar que el 68,09% de los encuestados consideraron que el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022, se encuentra en un nivel alto; asimismo, el 31,91% establecieron que está en un nivel medio.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Hipótesis General

H0: No existe relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

H1: Existe relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 12

Correlación de las variables gestión por competencias y el desempeño laboral

| | | VAR_GESTIÓN | | |
|----------|---------------|------------------|-----------|-------|
| | | N POR | VAR_DESEM | |
| | | COMPETENC | PEÑO | |
| | | IAS | LABORAL | |
| Rho de | VAR_GESTIÓN | Coeficiente de | 1,000 | ,580 |
| Spearman | COMPETENCIAS | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 47 | 47 |
| | VAR_DESEMPEÑO | Coeficiente de | ,580 | 1,000 |
| | LABORAL | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 47 | 47 |

Fuente: SPSS v.26

En la tabla 11, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva entre la gestión por competencias y el

desempeño laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

Asimismo, el grado de correlación es moderada ($r = 0,580$).

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

H1: Existe relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

$\alpha = 0.05$

Tabla 13

Correlación de la gestión por competencias y el rendimiento de la tarea

| | | VAR_GESTIÓN | | |
|----------|----------------|------------------|-----------|-------|
| | | N POR | DIM_RENDI | |
| | | COMPETENC | MIENTOEN | |
| | | IAS | LA TAREA | |
| Rho de | VAR_GESTIÓNPOR | Coefficiente de | 1,000 | ,468 |
| Spearman | COMPETENCIAS | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 47 | 47 |
| | DIM_RENDIMIENT | Coefficiente de | ,468 | 1,000 |
| | OENLATAREA | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 47 | 47 |

Fuente: SPSS v.26

En la tabla 13, se observa que el sig. = 0,001 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Asimismo, el grado de correlación es baja (r = 0,468).

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación positiva entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

H1: Existe relación positiva entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

$\alpha = 0.05$

Tabla 14

Correlación de la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente

| | | | DIM_COMPO | |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------|-----------|
| | | | VAR_GESTIÓN | RTAMIENTO |
| | | | POR | S |
| | | | COMPETENCIA | CONTRAPRO |
| | | | S | DUCENTES |
| Rho de Spearman | VAR_GESTIÓNPOR COMPETENCIAS | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,300 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,040 |
| | | N | 47 | 47 |
| | DIM_COMPOR TAM | Coefficiente de correlación | ,300 | 1,000 |
| | IENTOSCONTRAPR ODUCENTES | Sig. (bilateral) | ,040 | . |

N

47

47

Fuente: SPSS v.26

En la tabla 13, se observa que el sig. = 0,040 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Asimismo, el grado de correlación es baja ($r = 0,300$).

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

H1: Existe relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022.

$\alpha = 0.05$

Tabla 15

Correlación de la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto

| | | | VAR_GESTIÓN N POR COMPETENC IAS | DIM_RENDI MIENTO EN EL CONTEXTO |
|----------|----------------|------------------|--|--|
| Rho de | VAR_GESTIÓNPOR | Coefficiente de | 1,000 | ,597 |
| Spearman | COMPETENCIAS | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 47 | 47 |

| | | | |
|---------------|------------------|------|-------|
| DIM_RENDIMIEN | Coeficiente de | ,597 | 1,000 |
| OENELCONTEXTO | correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 47 | 47 |

Fuente: SPSS v.26

En la tabla 15, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Asimismo, el grado de correlación es moderada ($r = 0,597$).

CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

Una de las limitaciones que se presentaron al ejecutar la actual investigación, era el plazo de tiempo establecido para poder presentar el trabajo finalizado, pues inicialmente se solicitó un periodo de 10 semanas, sin embargo, debido a factores personales, laborales y de salud, el tiempo fue insuficiente. Por consiguiente, se tomó la decisión de solicitar un periodo de ampliación por 8 meses adicionales con una extensión de 90 días, tiempo suficiente para desarrollar el estudio de forma satisfactoria. Simultáneamente, otra de las dificultades que se presentó durante el proceso de la investigación, fue la demora en conseguir la autorización de la representante legal para ejecutar la aplicación de los cuestionarios, dicho retraso duró más de 1 mes. Sin embargo, una vez logrado haber obtenido los acuerdos correspondientes con ella y con sus trabajadores, se procedió con la encuesta sin inconveniente alguno.

4.2. Discusión

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de establecer la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Los resultados señalan que, si existe relación entre ambas variables, puesto que, al momento de que las empresas ejecutan la gestión por competencias, ello genera que el desempeño laboral de cada trabajador se vea afectado.

Los datos obtenidos en esta investigación permitieron determinar que el 72,34% de los participantes estiman que la Gestión por Competencias dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, se ubica en un alto nivel, seguido del 27,66% del total, que lo considera en un nivel medio.

En este sentido, estos datos tienen correspondencia con los hallazgos de Lora (2020) en su estudio titulado La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la

eficiencia y la eficacia organizacional. Donde se concluyó, que el modelo de gestión por competencias es una herramienta utilizada en la gestión ejecutiva, creando condiciones favorables para la evaluación y desarrollo de los empleados de la empresa. La aplicación de este modelo garantiza la eficiencia de los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y compensación, reduce la tasa de rotación y crea valor agregado en la contribución del empleado a la misión y visión de la empresa.

En cuanto a las dimensiones que componen la Gestión por Competencias, a través de los resultados se observó que, el 85,11% de la muestra percibe que la Selección del Personal se ubica en un alto nivel; igualmente, un 14,89% consideran que, se encuentra en un nivel medio dentro de la empresa 3BSI Lima. En segundo lugar, en la dimensión Capacitación y Desarrollo, los resultados reflejaron que la mayoría de los encuestados (74,47%) estiman que está se ubica en un nivel alto, mientras que el 25,53% lo estiman en el nivel medio. Para la dimensión Carrera Profesional, se estableció que el 63,83% de los encuestados lo perciben en un alto nivel, caso contrario del 36,17% de la muestra que consideran esta dimensión en el nivel medio dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC.

Los resultados detallados en el párrafo anterior son similares a los expuestos por Vélez et al. (2021) en su estudio Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. Los resultados obtenidos muestran que, en los procesos diseñados para la selección de personal, el 47% indicó que está algo en desacuerdo, mientras que el 23% expresó que está muy en desacuerdo. Lo que significa que la entidad no cuenta con un diseño de procesos efectivo para la selección del personal, impidiéndole contar con una fuerza laboral especializada, con las competencias que requiere la naturaleza de sus funciones, que la convierte en poco productiva.

Por otro lado, los resultados determinaron que el 53,19% de los encuestados estiman que el Desempeño Laboral en la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC se ubica en el nivel medio, mientras que el 46,81% del total lo perciben en un alto nivel. Es claro, que deben aplicarse estrategias que incrementen los niveles de desempeño laboral dentro de la empresa.

Estos hallazgos se comparan con los demostrados por Pacherez y Fernández (2020) en su estudio titulado Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Se concluyó que el personal del Comité Provincial del Partido de Rioja obtuvo un bajo rendimiento. Asimismo, los gerentes calificaron el desempeño de los empleados como "Deficiente" con 77,8%, seguido de "Promedio" con 22,2%. Asimismo, en cuanto a la percepción de los empleados, la mayoría calificó los niveles de desempeño como "bajo" con un 66,7 % y "moderado" con un 33,3 %.

Para las dimensiones que conforman el Desempeño Laboral, los resultados permitieron ver que, para el Rendimiento de la Tarea, la mayoría representada por el 72,34% argumentan que está se encuentra en un alto nivel dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC. En cuanto a la dimensión Comportamientos Contraproducentes un 51,06% estiman que se ubica en un bajo nivel, seguido del 38,30% que lo consideran en un nivel alto, y finalmente el 10,64% estiman que se encuentra en el nivel medio. Por otro lado, para la dimensión Rendimiento en el Contexto, un 68,09% de la muestra lo ubican en un nivel alto, mientras que el 31,91% estiman que se encuentra en el nivel medio dentro de la empresa.

Estos datos guardan relación con los mencionados por Mariño (2018) en su tesis titulada Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. La variable independiente se refiere a la formación de habilidades y los resultados mostraron que el alineamiento organizacional fue 8.2%; orientación al logro y liderazgo 10.2%; comunicación

y pensamiento analítico 8.2% y desarrollo de personas 16.3% basado en lograr metas y objetivos establecidos y mantener a los empleados informados sobre el progreso dentro la compañía. En ambos estudios se puede observar que los niveles para las dimensiones del desempeño laboral son bajos, por lo cual, hay que trabajar para incrementarlos.

En lo que respecta a la hipótesis general de la investigación se logró determinar que, si existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, ello queda demostrado por una significancia de $p = 0,000 < 0,05$, y un grado de correlación de $R = 0,580$, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Además, en cuanto a la hipótesis específica 1, los datos permitieron establecer que, existe relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, ya que obtuvo una significancia de $p = 0,001 < 0,05$ y una correlación moderada de $R = 0,468$. Para la hipótesis específica 2 se logró determinar que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,300$) es baja. Finalmente, en la hipótesis específica 3 se comprobó que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,597$) es moderada.

Estos resultados son similares a los hallazgos de Sánchez (2018) en su investigación titulada Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. Concluyó que existe una relación directa entre la gestión de competencias y el desempeño de los empleados en el Tribunal Superior de Tacna, 2017. El índice de Rho Spearman fue del 41,9% con un valor de $p \leq 0,000$. Esto permitió establecer

relaciones entre las variables de gestión en cuanto a competencias y desempeño laboral del personal del Tribunal Superior de Justicia de Tacna.

4.3. Conclusiones

1. Tomando en consideración los objetivos establecidos dentro de esta investigación, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Ello quedo demostrado con una significancia de $= 0,000 < 0,05$ y un nivel de correlación de $R= 0,580$, indicando una correlación moderada.
2. Se concluye, que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento en la tarea de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Esto quedo establecido con una significancia de $= 0,001 < 0,05$, y una correlación de $R= 0,468$, es decir, una correlación moderada.
3. Se concluye, que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el comportamiento contraproducente de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Esto se demostró con una significancia de $= 0,040 < 0,05$, y un grado de correlación baja de $R = 0,300$.
4. Se concluye, que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento en el contexto de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022. Esto se demostró con una significancia de $= 0,000 < 0,05$, y un grado de correlación moderada de $R = 0,597$.

4.4. Recomendaciones

1. Se recomienda a los directivos de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, que opten por destinar cierto porcentaje de su presupuesto en realizar capacitaciones periódicas de forma sostenible a lo largo del tiempo para generar un

proceso de aprendizaje continuo. Ello, en aras de que su personal pueda ir desarrollando y fortaleciendo todas las competencias necesarias para ejecutar de mejor manera sus funciones, tales como aprender nuevos conocimientos técnicos o consolidar ciertas habilidades que en conjunto puedan maximizar su performance.

2. Del mismo modo, se recomienda a los directivos de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, que realicen actividades de control o retroalimentación a su personal, para que así puedan identificar, evaluar y rectificar las deficiencias o errores en sus labores. Todo ello, con la finalidad de alinear sus conocimientos, destrezas y actitudes con los objetivos de la empresa, aprovechando al máximo el talento humano disponible para poder obtener los resultados esperados.
3. Por otra parte, se recomienda a los directivos de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, que prioricen realizar un análisis más detallado del perfil de puestos que emplean, a tal efecto de que perfeccionen sus competencias genéricas y específicas necesarias para cada trabajador de cada una de sus áreas de la organización. Teniendo en cuenta, que será en beneficio de reclutar, identificar y seleccionar al personal más idóneo para la empresa; y posterior a ello, lograr fomentar apropiadamente el desarrollo de sus competencias con los objetivos de la empresa.
4. Finalmente, se sugiere a los colaboradores de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, que muestren una mejor disposición y compromiso al momento de adquirir nuevos conocimientos que la empresa les ofrezca, teniendo en cuenta que ello les permitirá dominar nueva información relevante para sus labores, con la intención de impulsar de forma significativa un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Armada, J. (2021). Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú. *Revista de Filosofía*, 98(2), 310-325
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/36726/39660>
- Arredondo, R. E., Gómez, C. R., Lalama, F. R. y Choéz, Ch. L. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(22), 1-19.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2411/2456>
- Baas, M., Barceló, M. y Herrera, G. (2012). Metodología de la investigación. México: Pearson Educación.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, R.A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bravo, R. y Muñoz, M. (2021). Gestión del Conocimiento para elevar niveles de desempeño laboral en las Pymes. *Revista E- Ideas*, 3(10), 1 - 14.
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/83/182>
- Bustamante, CH.C., Bustamante, CH.M. y Varas, CH.M. (2019). Análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias: Cantón Jipijapa. *INNOVA Research Journal*, 4(3.2), 188-204.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1256/1630>

- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J. y Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- Collazos, A.M. y Fernández, A.A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Conchán-periodo 2018. *Revista Científica Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), 1-13. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075/916>
- Correa, J.E. (2019). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/76/249>
- De Castro, J., Gutiérrez, J. y Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data* 23(2), 73-82. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653/16193>
- Frances, F., Alaminos, A., Penalva, C. y Santacreu, O. (2016). *El proceso de medición de la realidad social: la investigación a través de encuestas*. Recuperado de https://issuu.com/willycaroupla/docs/el_proceso_de_medicio__n_de_la_real
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Gamboa, M. (2017). Estadística aplicada a la investigación científica. *Revista Apropiación, generación y uso solidario del conocimiento*, 1(1), 59-76. Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/handle/123456789/3667>

- Grijalva, M.M., Castro, A.J. y Guamán, A.M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, (14), 22-30.
<http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktDescubre/article/view/339/288>
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Juárez-Hernández, L. y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*. 39(53), 23-30.
<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación*. Editorial editarte • Ixtacihuatl Alpizar/elhuerto. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Etica_de_la_Investigacion_e_Integridad_Cientifica-rustica-D.pdf
- Lora, E. (2017). Las empresas colombianas no saben manejar el talento. *FOCO ECONOMICO*.
<http://focoeconomico.org/2017/03/14/las-empresas-colombianas-no-saben-manejar-el-talento/>
- Lora, H. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Lora-Guzmán, H. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>

- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica De Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Marrufo, F.G. y Pacherez, R.J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182/226>
- Matabanchoy-Tulcan, S., Álvarez-Pabón, K. y Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*, 21(2), 176-187.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(10), 287-312.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Moisés, B. (2019). *Diseño de proyecto de investigación científica*. (2^{da} ed.). Editorial San Marcos.
- Moreira, M.B. y Murillo, M.M. (2019). Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales en la dirección financiera - Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-11. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/08/gestion-competencias-laborales.html>
- Muñoz, S.S., Vargas, M.F., Miranda, L.Y. y Esquivel, G.R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias

- Ecuatorianas. *Rev. gest. pers. tecnol.*, 14(42), 29-51.
<https://www.scielo.cl/pdf/gpt/v14n42/0718-5693-gpt-14-42-23.pdf>
- Ochoa, C., Molina, M. y Ortega, E. (2020). Inferencia estadística: estimación del tamaño muestral. *Evidencias en Pediatría*, 16(24), 1-6.
https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13722-RUTA/24_Fundamentos_Tamano_muestral.pdf
- Pacherrez, J. y Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Pacherrez, R.J., y Marrufo, F.G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Quezada-Rodríguez, M., Quevedo-Barros, M. y Torres-Palacios, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Ramírez-Vielma, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 19(4), 792-799.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Reyes, A.J., Huilcapi, M.M., Montiel, D.P., Mora, A.J. y Naranjo, CH.D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *PRO*

SCIENCES: REVISTA DE PRODUCCION, CIENCIAS E INVESTIGACION, 2(7), 15-22. <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>

Riera, R.A., Vera, D.F. y Mariscal, R.Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(62), 2-12. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/2156/2211>

Rodríguez, V.J., Pérez, V.M., Álvarez, R.L. y Palomino, A.G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496

Salazar, L., Carrasco, T., Correa, W., Carrillo, J. y Velastegui, E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Revistas de Ciencias Digitales*, 2(1), 8-18. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/2/2>

Sánchez, C.H., Reyes, R.C, y Mejía, S.K. (2018). *Manual de términos e investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición, Lima-Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, M. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Privada de Tacna, Perú. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/639/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Santillán, G.K. y Saavedra, S.R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Tejada, C.J., Ramírez, B.E. y Vásquez, R.M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balances. Tingo María*, 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Valiente, Y., Díaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F. Pérez, M Carruitero, F. y Rojas, R. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y tecnología*, 16(1): 45-50. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Vásquez, R.W. (2020). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Universidad De San Martín De Porres. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Vélez, K., Loor, G. y Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1969/1747>
- Veliz-Montero, A. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 6(6), 1329-1342. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2823/6043>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS

El presente cuestionario es de carácter confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022”

Se solicita marcar con una “X” la respuesta que considere correcta, se pide total veracidad.

Escala Valorativa

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 | Totalmente Desacuerdo |
| 2 | En Desacuerdo |
| 3 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | | |
| 1 | Consideras que la selección de personal se realiza de acuerdo con el perfil de puesto. | | | | | |
| 2 | Para ocupar un cargo la institución considera pertinente el perfil de puesto establecido en la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC. | | | | | |
| 3 | Considera que el personal que ocupa un cargo cuenta con la experiencia requerida. | | | | | |
| 4 | Considera que la institución da prioridad al colaborador con la experiencia requerida para ocupar un cargo. | | | | | |
| 5 | Demuestra iniciativa para realizar las labores encomendadas. | | | | | |
| 6 | Esperas la orden de tu jefe inmediato para realizar tus labores. | | | | | |

| DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7 | Se te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones. | | | | | |
| 8 | Consideras que las capacitaciones ayudan a mejorar tu desempeño laboral. | | | | | |
| 9 | Al no recibir capacitaciones por la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, lo realizas por cuenta propia. | | | | | |
| 10 | Demuestras conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeñas. | | | | | |
| 11 | Demuestras facilidad para solucionar problemas dentro de la institución. | | | | | |
| DIMENSIÓN: CARRERA PROFESIONAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | La empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, te da la oportunidad de asumir retos como para medir tú capacidad profesional y/o funcional. | | | | | |
| 13 | Te estimulan por los logros obtenidos con algún tipo de incentivos. | | | | | |
| 14 | Para el ejercicio de tus funciones consideras que es necesario tener vocación de servicio | | | | | |

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es de carácter confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, Lima, 2022”

Se solicita marcar con una “X” la respuesta que considere correcta, se pide total veracidad.

Escala Valorativa

| | |
|---|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi nunca |
| 3 | A veces |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA | | | | | | |
| 1 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios. | | | | | |
| 2 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas. | | | | | |
| 3 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, cuando pude realicé tareas laborales desafiantes. | | | | | |
| 4 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 5 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr. | | | | | |
| 6 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. | | | | | |
| 7 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo | | | | | |
| DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo. | | | | | |
| 9 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros | | | | | |
| 10 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo. | | | | | |
| 11 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas. | | | | | |
| 12 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa | | | | | |
| DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas. | | | | | |
| 15 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, participé activamente de las reuniones laborales | | | | | |
| 16 | En los últimos 3 meses dentro de la empresa 3B SOLUCIONES INDUSTRIALES SAC, mi planificación laboral fue óptima. | | | | | |