

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADO



“Gestión por competencias y desempeño laboral de los  
colaboradores de la Sanidad FAP Piura 2018”

Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias de la  
Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autora:

Gironzini Cáceres Giovanna Erika

Asesora:

Sandoval Valdiviezo Jesús María

Piura - Perú

2019

## 1. PALABRAS CLAVE

Gestión por competencias
Desempeño laboral

## KEYWORDS

Competence management
Job performance

## LÍNEA DE INVESTIGACIÓN OCDE:

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Psicología
Disciplina	Psicología

## **2. Título**

“Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad  
FAP Piura 2018”

### 3. RESUMEN

El presente estudio denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de sanidad FAP Piura 2018”, ha sido sustentada en diversos estudios y teorías Drake, Zarifian y Kobinger presentó como propósito determinar la relación entre gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de sanidad FAP Piura 2018. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental y nivel correlacional en la sanidad FAP donde participaron 44 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la correlación de datos se utilizó como técnica entrevista y cuestionario, validado por juicio de expertos.

Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa el valor “sig” es de 0,002, por lo tanto, es una asociación altamente significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad FAP, esto conlleva a aceptar la hipótesis del principal objetivo.

Además, la existencia de una relación altamente significativa entre la gestión de competencia y metas del desempeño laboral con un valor “sig” de 0.003 de los colaboradores de la sanidad FAP de Piura; por lo tanto, se acepta la hipótesis del cuarto objetivo.

Por último, la asociación altamente significativa entre la gestión de competencia y compromiso del desempeño laboral con un valor “sig” de 0.004 de los colaboradores de la sanidad FAP de Piura; contrastando la hipótesis planteada, se acepta la hipótesis.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral.

#### 4. ABSTRACT

The main objective of this work has been to determine the relationship between the management by competencies and the job performance of the employees of the health headquarters of group N 07 of the Peru Area Force -Piura Year 2018.

Based on the applied tools of management by skills and the work performance of the employees of the health headquarters of group N 07 of the Force Area of Peru - Piura, it is concluded that the value "sig." is 0.002, which is less than 0.05 the level of significance, therefore between the two variables there is a highly significant relationship between the management by skills and the job performance of the employees of the health headquarters of group N 07 of the Force Area of Peru -Piura. The hypothesis is accepted.

It is concluded from the fourth objective that the value "sig." is 0.003, which is less than 0.05 the level of significance, therefore between the two variables there is a highly significant relationship between the management by competition and goals of the job performance of the collaborators of the health headquarters of group N 07 of the Peru Area Force -Piura, being the significance less than 5%, contrasting the hypothesis posed. The hypothesis is accepted.

It is concluded that the value "sig." is 0.004, which is less than 0.05 the level of significance, therefore between the two variables there is a highly significant relationship between the management by competition and commitment of the job performance of healthcare employees group N 07 of the Peru Area Force -Piura Año, being the significance less than 5%, contrasting the hypothesis raised. The hypothesis is accepted.

The research tranbass has been encompassed in various studies and theories Drake, Zarifian and. Kobinger. This study was carried out on a population of 44 collaborators from the health headquarters of group N 07 of the Peru Area Force – Piura.

Keywords: competence managenement, job performance

## ÍNDICE:

TEMA	PÁGINA N°
CARATULA	
1.PALABRAS CLAVES, LÍNEA DE INVESTIGACION.....	i
2. TÍTULO DEL TRABAJO (EN UNA PÁGINA) .....	ii
3. RESUMEN.....	iii
4. ABSTRACT.....	iv
5. INTRODUCCION .....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	10
5.2. Justificación.....	16
5.3. Descripción de la realidad problemática.....	28
Formulación del problema.....	30
5.4.Variables.....	38
5.4.1. Operacionalización de variables: Matriz de consistencia.....	39
5.5. Hipótesis.....	39
5.6. Objetivos.....	40
6. METODOLOGÍA .....	42
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	42
6.2. Población – Muestra.....	43
6.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
7. RESULTADOS.....	43
7.1. Descripción de resultados.....	44
7.2. Contrastación de hipótesis.....	45
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47

9. CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	54
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
<b>11. ANEXOS</b> .....	<b>58</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA</b>	<b>PÁGINA</b>
N°	
TABLA N°1: Selección de personal y Desempeño labor.....	35
TABLA N°2: Capacitación desarrollo y Desempeño laboral.....	36
TABLA N°3: Carrera profesional y Desempeño laboral.....	37
TABLA N°4: Gestión por competencia y Evaluación de metas.....	38
TABLA N°5: Gestión por competencia y Evaluación de compromiso.....	39

## **5. INTRODUCCION**

### **5.1. Antecedentes y fundamentación científica**

#### **Antecedentes**

Gómez (2013) en su estudio donde habla de gestión por competencia para la empresa, llegó a concluir que dicho modelo está ligada a la detección de necesidades de capacitación, el cual permite elaborar un perfil de entrenamientos que se adecúa a las necesidades reales de los sujetos durante su desempeño del cargo, además de ello se detectan las potencialidades de los trabajadores con el desempeño superior, lo que aprovecha la empresa ACMED S.A.S.

Pum (2018), en su investigación sobre la competencia laboral y la evaluación del desempeño, estable como meta fundamental la incidencia que presentan las competencias laborales durante el proceso de evaluación del desempeño hacia el personal de Autocentro.

Gutiérrez, como conclusión final expresan que, veintidós trabajadores se encuentran en un nivel alto según las competencias específicas ya establecidas para la organización y, se llega a determinar que existe una incidencia de las competencias laborales dentro de la evaluación del desempeño del personal en Autocentro.

Chávez (2017) considera, dentro de su trabajo de gestión de recursos humanos y desempeño laboral en enfermera de un Hospital de Lima, como propósito el de determinar la relación entre los recursos y el desempeño del personal de enfermería en el servicio de emergencia; así mismo, arriba a la siguiente considera que la gestión de recursos humanos y desempeño laboral presenta una relación positiva y un nivel de correlación alta por el asistente de enfermería (Rho Spearman 0.719), de igual forma una significación igual a 0.002 la cual es menor a 0.05, por lo consiguiente, se permitió señalar que la relación entre las variables es significativamente positiva alta entre la variable gestión de recursos humanos y la variable desempeño laboral del personal de enfermería.

Valentín (2018) su investigación se centra en la gestión del talento

humano y desempeño laboral en la red de salud, busca determinar como la variable de la gestión presenta una influencia sobre la variable de desempeño del personal, demostrando que es altamente significativa.

Rojas (2018) en su estudio sobre gestión del talento humano en el cual busca conocer la relación con el desempeño laboral, presento como objetivo el de determinar la relación entre las variables; los resultados a los que arribó fue que existe relación estadísticamente significativa de  $p=0,000$  entre las variables propuestas; además también se encontró relación entre la variable gestión de talento humano y el componente calidad del trabajo donde arrojó un valor de  $p=0,007$ ; por consiguiente se logró obtener una relación significativamente significativa de  $p=0,007$  de la variable gestión de talento y el componente trabajo en equipo del desempeño laboral.

## **Fundamentación Científica**

### **Gestión por competencias**

La gestión por competencias, la definición fue propuesta en sus orígenes por David McClelland, (1973) es una propuesta de modelo que en los últimos diez años ha ingresado con mucha fuerza y que se ha ido consolidándose con la comunión lo cual conlleva a un óptimo desempeño; el especialista expresa que cada empresa u organización es poseedora de caracteres que las diferencia, a esto le agregamos factores adicionales, que permiten el establecimiento de mecanismos análogos de gestión al ser incorporados por otras unidades directivas. Sin embargo, esta unidad de los sistemas de gestión en dichas entidades u organismos no evitan que tengan una eficiente capacidad en su operacionalidad, lo que conlleva a un posicionamiento de sus alrededores. (Alles, M. 2009 ,p. 101)

La identificación completa de la capacidad sugiere que las organizaciones corroboran las cualidades, habilidades, técnicas y conocimientos que debe desarrollar el capital humano, permitiéndoles destacar de entre las que

pululan en su marco de entorno o lo que McClelland llama un desempeño superior. Esta forma visionar permite un aprovechamiento extremo para los perfiles de los trabajadores, descubriendo en su interiorización la llave para un desempeño sobresaliente. (Alles, M. 2009 ,p. 105).

La gestión del recurso humano por competencia no es ausente en modelos alineados al capital del intelecto en las entidades u organizaciones donde son poseedoras de estrategias de negocios, permitiendo a la vez un desenvolvimiento profesional de las personas. A la claridad se observa que cada organización domina estrategias diferentes, ello se proyecta a que sus competencias sean particulares, por esta coyuntura el modelo de competencias debe sobreponerse a la función de los requerimientos que los colaboradores adoptan para alcanzar la estrategia organizacional, iniciando por su filosofía, la misión y visión organizacional. (Alles, M. 2009 ,p. 112)

Esta propuesta se convierte en el medio más eficiente y útil a la hora de buscar un óptimo rendimiento y desempeño en las organizaciones, sobre todo en la última década. Sin embargo, es importante no caer en la tentación de querer aplicar el enfoque de competencias de manera improvisada, sin la suficiente preparación y conocimiento de las distintas aplicaciones y su impacto en el medio. (Jiménez, A. &. 1997,p 89).

En primera instancia es prioritario definir la visión empresarial (el horizonte, hacia donde nos dirigimos), tejido a ello encontramos los objetivos y la misión (que estamos haciendo); un lenguaje común es generado por los lineamientos de toda empresa, apuntalado a ello están las competencias laborales las cuales están estructuradas en favor a sus perfiles. Jiménez considera que el resultante de las competencias debe ser validadas con el ideal de dar un segundo paso, es decir, el diseñar procesos de recursos humanos por competencias. En una última fase están las competencias que se alinean a cada perfil. (1997,p 89).

Para lograr mensajes claros y precisos es menester poseer un sistema de competencias. Por otro lado, se disminuyen las tensiones generacionales; en este mismo camino existe una mayor integración del trabajo y esto hace que se dé un

máximo compromiso de las personas con la organización, socavando la resistencia al cambio y por ende facilitar la aceptación de nuevas medidas. Bajo este tenor se formula la siguiente cuestión ¿Qué es un perfil de competencias?, podemos comprenderlo como un subconjunto de competencias vinculadas a un perfil ocupacional, a una ocupación genérica, un mundo productivo que se presenta en los “cargos” tipificadas en cada empresa. (Jiménez, A. &. 1997,p 112).

A colación, el mismo autor expresa que los contenidos van a describir los detalles de cada elemento que componen una competencia laboral que se muestran a través de gráficos y/o tablas; por consiguiente, mencionan cómo deben de estar estructuradas para tenerse en cuenta como “competencia laboral”. Se deben de considerar lo siguiente:

- a) Nombre de la competencia.
- b) Definición
- c) Niveles.
- d) Comportamientos y/o criterios de desempeño.

Cuando se habla de conjunto de cualidades para un buen desempeño, contenidos y habilidades a aplicarse con eficacia dentro de un puesto; esto aclara lo que es el trabajo de cada integrante y que es lo que se espera de ello (Jiménez, A. &. 1997,p 115).

Al realizarse un proceso en gestión por competencia, lo más destacado es analizar el espacio a ocupar de ese puesto, ello permite que se garantice el éxito en el desempeño al ocupar una actividad productiva. Para tener un óptimo trabajo es menester revisar los perfiles sin desvincularse de la filosofía institucional. (Jiménez, A. &. 1997,p 117).

La prevalencia de perfiles generales y específicos, dentro de la empresa se definen encargatura que hacen referencia a un perfil genérico. Los perfiles están en la base de la gestión por competencias. La estructura que los incluye debe de considerar los siguientes pasos:

- a) Definición de puestos.
- b) Tareas y actividades principales.
- c) Formación de base y experiencia requerida para su desempeño.
- d) Competencias
- e) Evaluación sistemática y redefinición de los perfiles

Para el éxito de los modelos es prescindible que se evalúen y redefinan los perfiles.

Una tarea de la plana gerencial es el acompañamiento con el fin de identificar los puntos de excelencia y las deficiencias que se encuentren.

El personal que colabora debe de exteriorizar un desempeño en función al perfil solicitado, este debe de recibir desafíos y van hacer estimulados a desarrollar nuevas competencias. Por el contrario, para aquellos que exterioricen un desempeño por debajo, se les va a entrenar participando en programas de capacitación para su proceso.

### **Objetivos de un sistema por competencias**

El fin último del enfoque aplicado al trabajo de la gestión por competencia, busca imponer una forma de direccionar las organizaciones para lograr administrar los recursos humanos, haciéndolo de talante integral y más efectiva y teniendo como núcleo de ello, el de pretender alcanzar unas metas:

- a) Los recursos humanos deben de mejorarse y simplificarse.
- b) Calidad de los recursos y asignación.
- c) Existencia de relaciones entre líneas y recursos.
- d) Relaciones vinculantes con el directivo.
- e) Entorno cambiante que aporta en el desarrollo profesional y la organización.
- f) Criterios análogos y toma de decisiones. (Jiménez, A. &. 1997, p 125).

### **Recursos Humanos**

El recurso humano (RR. HH.) se describe dentro del marco de la administración

de empresa, como el conjunto de aportes de colaboradores. Incluso, podríamos decir, que unas de las funciones es que se encarga de selección, contratación, formación, el emplear y de realizar retenciones de los empleados. Dichas actividades las pueden ejecutar el personal o algunos departamentos en concreto, incluso en conjunto con los mismos directivos. (Chiavenato, 2009).

El punto al cual aspira el personal que labora en los recursos humanos es, en conjunto alinear las políticas con estrategias, permitiéndose sembrar estrategias en las personas únicas e inteligentes, las cuales te arrastran al éxito organizacional y hacer frente a desafíos que hoy en día son fuertes a nivel mundial. Cabe recalcar que es una administración de personas, no de recurso; tal vez de agentes activos y proactivos que tienen como base la inteligencia, la creatividad y las habilidades intelectuales. (Kobinger, L.1998,p. 78).

Una de las funciones de los RR. HH. es la integración de áreas, así como también el reclutamiento y selección, contratar, capacitar, administrar o gestionar al personal en su estadio. Considerando el nivel de la empresa, pueden existir sectores que atiendan diversas obligaciones como la administración de nóminas o el sector sindical, entre otros.

Durante la fundamentación de la administración de los recursos humanos lo cual permitiría la ejecución de las estrategias de organización, se debe de considerar tanto conceptos de índole de la comunicación organizacional, de liderazgo, de negocio y cultura organizativa. (Kobinger, L.1998, p. 98).

A partir de esta idea se da luz la administración de recursos humanos como el proceso de reclusión, selección, la contratación, la capacitación y el desarrollo de netamente funciones administrativas (Kobinger, L.1998,p. 102).

Otro análisis realizado por Chiavenato (2009) sobre el mismo tenor, quién considera que al hablar sobre la administración es donde se busca que se trabaje y se dé lo máximo de uno mismo pero con una actitud positiva y favorable, con el único fin de conquistar y conservar al personal dentro de una organización.

Las dos opiniones versan que la administración como recurso humano, es una función muy particular que se da dentro de toda organización porque de esto, parte que se dé fin a los objetivos de cada entidad, lo cual esta cimentada en el grupo humano que la forma.

La desventaja que se puede presentar en esta administración está sujeta al desempeño que puede proyectar la empresa dentro de su entorno, es por ello que debe aprender a controlarse a través de la asiduidad de políticas. Esta administración tiene su iniciación en el crecimiento, cuando las tareas de desempeño se incrementan y son más complejas, esto concluye en el incremento de individuos interrelacionados. (Kobinger, L.1998,p. 105)

### **Definición de competencia**

La realidad de la competencia es polisémica:

Aledo (1995) considera que una competencia está compuesta por una serie de conductas observables y que pueden ser evaluadas específicas, además que se pueden clasificar en forma lógica, por consiguiente, son categorías de conductas.

Hoffmann (1999) hace mención a que el conocimiento y las habilidades se hacen específicas y estas son aplicables dentro de un estándar de actuación del individuo

### **Otras definiciones son:**

Para Nordhaug (1994) con la actividad del trabajo se van a encontrar relacionadas las capacidades, habilidades y conocimientos.

Parry expone que dentro del trabajo hay una mayor parte que es efectuada por la integración de las actitudes, habilidades y conocimientos (roles o responsabilidades) o que se correlacionan con la actuación en el trabajo, el cual puede ser medido frente a los estándares correctamente aceptados y pueden tanto las acciones formativas como el desarrollo perfeccionarlos (1996).

Woodruffe (1993) explica que cuando una persona realiza sus funciones o tareas en el marco de la competencia, lo considera como un conjunto de patrones

de su comportamiento y que lo lleva a un buen desempeño de sus tareas.

También está relacionado con el rendimiento efectivo del personal en vista de ser una dimensión de conductas abiertas y manifiestas (Woodruffe).

Spencer y M.S. (1993) todo aquello que está adjunto a la persona y que se expresa como un comportamiento o pensamiento los cuales se generalizan a una situación y se da a conocer a través de un tiempo consideradamente largo.

Pereda (2001) nos dice que todo aquello que esté relacionado con el desempeño, como por ejemplo todo comportamiento observable, puede ser bueno o excelente de dicho trabajo dentro de una organización

Mirabile (1997) considera a las capacidades, habilidades y todo conocimiento asociados a la ejecución de un buen trabajo con la finalidad que brinde la solución de un buen problema, te otorga un pensamiento analítico o el liderazgo, por otro lado, también están los motivos de creencias y los valores.

Además, Rodríguez (1999) da a conocer que cuando una persona realiza de manera exitosa una tarea es porque hace uso del conjunto de habilidades y conocimientos que dispone.

Por otro lado, Mandon (1990) expresa que una persona es competente cuando es capaz de poner en marcha sus conocimientos y cualidades con la finalidad de enfrentarse a la realidad problemática, es decir, va a poner en juego tanto sus cualidades como conocimientos.

Drake (1994) cuando el ser humano es capaz de aprehender una serie de habilidades técnicas o conocimientos; hablamos de capacidades multidimensionales para lograr alcanzar la satisfacción de las tareas o quehaceres. Implicación de conocer específico y habilidades técnicas para un fin exitoso de satisfacción. La competencia es el accionar que se tiene para hacerle encuadre a lo incierto o lo particular en una situación de laboral. El hacerte frente a situaciones es la base de una actividad reflexiva y adaptativa.

Zarifian informa que es la comprensión es singular y grupal de ciertas las situaciones de producción, entregadas diversidad de la problemática que se enfoca

a su evaluación (1995).

Según Kobinger (1998), la realización adecuada de una serie de tareas o actividades producto de un conjunto de conductas socio afectivas, capacidades cognitivas, habilidades sensoriales y motoras y patrones psicológicos.

Todas estas aportaciones coinciden en que es una capacidad multidimensional que se centra en la realización de actividades satisfactorias. Aquí se consideran el conocimiento específico, habilidades técnicas; y más allá de ello es una capacidad que hace frente a lo desconocido y particular en periodos de trabajo.

Al explicar la habilidad es hacer mención a la capacidad que se va adquiriendo para la operacionalización de tareas destacadamente, la cual es fruto de la praxis y de la episteme

El objeto del razonamiento nace de la información que va siendo adquirida de la teoría o la praxis, la cual es trabajada en el área mental en consideración a lo que ya se vivió, todo ello es la base de la cognición lo que le respalda en sus tareas. Mientras que consideramos la inclinación a la realización de ciertas faenas resueltas por la motivación, conocer y adaptabilidades de la persona.

Las competencias tienen los siguientes rasgos:

- Inherentes a la persona, no a la actividad que realice
- Se deben de demostrar, medir y desarrollar
- Consideran una anexión entre sus particularidades y sus consecuencias.
- Se encuentran en vigencia y adecuación.
- Se proyectan al futuro deseado el cual permite la misión, visión, valores y cultura
- Son propias a la empresa
- Se orienta a la satisfacción de necesidades de funcionalidad.

Las estrategias para un servicio parten de la gestión. Siendo la competencia

la que parte de sí misma (Spencer, 1993,p. 67)

### **¿Cómo se estructura una competencia?**

Boyatzis manifiesta que es "una motivación, rasgo, destreza, la autoimagen, la percepción de su rol social, o un conjunto de conocimientos de las que se hace uso para la realización de faenas".

Por otro lado, se ve que puede existir una combinación de las mismas, algo que se puede llegar a separar debido a constructos psicológicos, cognoscitivos, afectivos, motrices o conductuales, y lo psicofísico o psicofisiológico (por ejemplo, visión estereoscópica o de colores). Al margen de ello toda estructura psicológica hace suya caracteres o rasgos que son propios de cada individuo, existiendo fuera del contexto, mientras hay una contextualización clara de la competencia, esto quiere decir, que el sujeto debe de estar dentro del contexto del accionar. (Spencer, 1993,p. 71)

Las competencias indican “comportamientos y pensamientos, los cuales de se difunden en acontecimientos los cuales tienen una perdurabilidad en periodos estables de tiempo”.

Los elementos que permiten su desarrollo son:

- Saber: es toda episteme, información, conceptos o datos
- Saber hacer: son un grupo de técnicas que se aplican y permite transferir el conocimiento a situaciones problemáticas, entre ellas son habilidades y destrezas.
- Saber ser: aquellas normas intereses, valores que te llevan a ser responsable
- Saber estar: es un dejarse llevar por el entendimiento, además, hay un favorecimiento del comportamiento gracias a la comunicación interpersonal. (Spencer, 1993,p. 89).

### **Elementos que forman parte de la competencia**

Detallaremos los elementos y sus implicancias, tenemos:

- Los motivos: dicese cuando la persona piensa o quiera y que lo lleve a un accionar. Estos van a dirigir objetivos que van a marcar toda actitud del personal trabajador, y que repercute sobre él y en las relaciones con su semejante. De aquí nace un ejemplo, el usar el feedback ante situaciones que le lleven hacerlo cada vez mejor. Para dirigirse al éxito (Spencer, 1993,p. 91)
- Los rasgos es la permanencia de caracteres (típicos) de todo individuo, por ejemplo, persona que sabe escuchar, confiable y aprende adaptarse a los demás. (aprender a salir de su zona de confort) (Spencer, 1993,p. 91)
- El autoconcepto, en su formación tanto valores, actitudes y personalidad ayudan. Un ejemplo, está ligada a la autoconfianza, que se observa como una persona puede ayudar a otra en su crecimiento personal (créese de cualquier persona que tiene el privilegio de funcionar bien en cada espacio). (Spencer, 1993,p. 92)
- Los conocimientos: son datos de las diversas áreas de contenidos que la persona adquiere. Por ejemplo, cuando hablamos que una persona puede hacer y no lo que va hacer en el hecho, todo ello tiene que ver con la programación multiobjetivo. (Spencer, 1993,p. 92)
- Habilidades: cuando alguien hace las cosas bien, es decir se desempeña en actividades física o mentalmente bien. (Spencer, 1993,p. 92)

### **Modelos de competencias**

En el orbe se presentan diversas propuestas que pueden llevar a garantizar las competencias en el ámbito laboral.

La existencia de tres modelos las cuales están agrupadas por especialistas, dice Mertens (1996):

#### **Modelo Funcional**

Dentro de una empresa está orientada a la identificación y definición de

técnicas de tipo social; podemos mencionar que este modelo tiene una descendencia anglosajona, la cual está muy esparcida en el Reino Unido, también presentase experiencias nobles en los sistemas de Australia y Nueva Zelanda. Se recae que estas son definidas a consideración de un análisis de las funciones base, teniendo importancia en los resultados de las maniobras realizadas, más que en el cómo se alcanza. El cuantificar el nivel de una competencia técnica a partir del enfoque, las cuales está enlazada a oficios, para definir brechas; existiendo un referente para emitir una certificación de competencia. (Spencer, 1993,p. 104)

### **¿Cuándo se habla de competencia funcional?**

Actividades desempeñadas por la capacidad de la persona, donde los estándares y la calidad son parte del componente laboral de las cuales el mundo productivo los espera.

- Conceptualizadas en la esfera productiva.
- Conocimientos, habilidades, actitudes.
- Se cuantifica en la laboriosidad.

### **Modelo Conductual**

Un desempeño destacado que se asocian a conductas las cuales se sitúan dentro de este ámbito. En los dominios de Norte América, surge en los años 40; donde las competencias fueron definidas, teniendo como punto de destaque el óptimo desempeño de los trabajadores dentro de la empresa vinculados con la industria y sus mejores prácticas. Las competencias técnicas asociadas a determinadas formaciones no pretenden ser capturadas por el Conductismo, sino todo lo contrario, busca explicarse en las mismas condiciones llegando a un promedio del desempeño destacado. Todos los estudios realizados por esta Teoría consideran que los atributos deben de ser identificados por las competencias conductuales como parte de su iniciativa, resistencia a todo cambio, un estrés tolerante, ambigüedad, riesgo, un liderazgo y persuasión dentro de su capacidad, todo ello vinculado con un alto desempeño. La existencia de una propia metodología que son aplicados a cargos ejecutivos familias: un desempeño

superior se pronostica en función al tipo de competencia que se desarrolla, esto se hace válido a nivel de los cargos medios o bajos dentro de los diversos sectores de servicios o ventas, existe una muy buena elevación de las conductas. (Spencer, 1993,p. 129)

### **La competencia Conductual ¿Cómo se define?**

Aquí integran la continuidad y la producción de resultados, es decir, cuando todo estos están en función a que una persona con alto desempeño lo realice.

- Son producto de las competencias básica y de las estrategias de organización.
- La observación y la medición son parte de los descriptores de toda conducta manifiesta.

### **Modelo Constructivista o Integrativo**

Todo aquello que idóneamente realiza toda persona se define como competencia; donde la satisfacción y la calidad son criterios que se deben de cumplir dentro de un contexto vivido. Lo que esta trae desde su experiencia temprana también es reconocido.

El origen francés del modelo, permite valorar la educación formal y contextual, donde tanto el aprendizaje por experiencia y el conocimiento están inherente a la competencia.

Todo aquello que un sujeto puede ser capaz de realizar o hacer con el fin de lograr productos positivos y cumpliendo con ciertos criterios tanto de calidad como de satisfacción, se define como competencia. Se recogen aspectos funcionales del modelo.

Se realiza una propuesta a partir de los estudios:

Dranke (1994) comunica que en particular la multidimensionalidad que se posee para efectuar las tareas satisfactoriamente. El accionar éxitos de una labor está incluido en el conocimiento específico y habilidad técnica que se es poseedor.

Al margen de estos dos últimos requisitos está en función a situaciones inciertas o irregulares dentro del trabajo, hablamos de tener en cuenta capacidades basadas en una efectiva reflexión y adaptabilidad.

La realización de las jornadas destacada y satisfactoriamente hablamos de habilidades; donde la episteme se va obteniendo de la práctica y la teoría y termina siendo procesada dentro del área mental y de la cual está sujeta a las experiencias ya poseedoras y que forman parte de la base cognitiva permitiendo lograr las tareas.

Cuando una persona se inclina hacia una determinada faena o tarea, hablamos de la actitud, donde la motivación la genera, el conocimiento y las experiencias ya vividas. (Spencer, 1993,p. 135)

Rasgos que presenta toda competencia:

- Estas son con naturales a la persona.
- Son evidenciables, medibles y ejecutables
- Se proyectan a una relación entre los caracteres y obtención de productos.
- Se actualiza y adapta a la organización.
- Son particularizadas.
- Existe una demanda de ella, porque apaga una necesidad funcional.

La existencia de una definición intrínseca de la misma competencia y una conexión es necesaria por parte de la gestión personal. (Kobinger, L.1998,p. 139).

### **¿Qué compone una competencia?**

Boyatzis refiere que al hablar de competencia se hace referencia a la motivación, a rasgos, etc. o a una serie de acciones que ponen en acción para lograr alcanzar las metas de un trabajo. Los teóricos de la psicología tienen a revelar que no existe una combinación de acciones, sino que estas se separan (conociendo la artificialidad de la disgregación) tanto de lo: cognitivo (el conocer

y la habilidad), afectivo (todo rasgo de personalidad, motivación o actitud), motriz o conductual (destreza, hábitos) y psicofísico o psicofisiológico (son estereotipos que se adoptan). A todo esto, se anexa que existen elementos propios del ser como lo son los rasgos, los cuales se expresan fuera del contexto, por consiguiente, toda competencia está íntimamente contextualizada, aclaro, que para que estas puedan medirse hay que observarlas dentro de ambiente de trabajo, en un contexto de acción. (Pereda, S. 2001,p. 88)

Las competencias dan a conocer toda forma de actuar o hacer de la información un pensamiento, lograr que se divulgue por medio de determinadas situaciones y sobre todo que permanezcan en el tiempo.

Los contenidos necesarios que sirven para desarrollarlas son:

- ❖ Saber: Datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos.
- ❖ Saber hacer: es la habilidad y/o técnica la cual se aplica con la transferencia de datos.
- ❖ Saber ser: el logro de las convicciones y el asumir la responsabilidad a partir de normas, valores e intereses.
- ❖ Saber estar: es el favorecimiento de un comportar colectivo producto de la predisposición tanto al entendimiento y a la comunicación interpersonal. (Pereda, S. 2001,p. 95).

## **Dimensiones**

### **Selección de personal**

Proceso en que se considera el puesto más idóneo para aquella persona ingresa dentro de la selección de los recursos humanos. En un sentido amplio, es tomar aquel elemento más apropiado para ocupar un puesto existente a su perfil. Con todo el proceso lo que se busca es el mantenimiento o aumento para mantener o aumentar la eficiencia o mantenimiento según el rendimiento del personal. Para la selección se tienen en cuenta algunos criterios los cuales se basan en datos y sobre todo en lo que el individuo ha adquirido con respecto al nuevo cargo que

ocuparía. A todo ello se le adicionan las condiciones de la selección las cuales piensan su fundamento en especificaciones al cargo, para adquirir mayor objetividad y precisión durante el proceso para el cargo a la cual se postula. La configuración de toda selección está en la comparación y la toma de decisiones para el puesto, teniendo por un lado en análisis y especificaciones del puesto y, por otro lado, concursantes completamente homogéneos al cargo y que compiten entre sí.

La selección se considera proceso de decisión, porque el postulante ocupa el cargo propuesto después que se realiza una comparación entre los rasgos que se exigen del área propuesta y a ello se adicionan las que el individuo posee, a partir de aquí cualquiera puede acceder al cumplir las exigencias demandadas por la empresa. (Pereda, S. 2001,p. 108)

### **Capacitación y desarrollo**

Cuando sostenemos que toda actividad que logramos para nuestra preparación la cual es continua y planificada, hacemos referencia a la capacitación; en la cual hay una inversión la cual permite desarrollar y mejorar en las competencias, ello permite que el trabajador pueda calificar dentro de las funciones que son inherentes al cargo, con un solo objetivo es de cumplir con calidad, asegura un éxito y alcanza mejores resultados en servicio o producto.

Si partimos de la premisa que todo trabajador puede estar motivado a trabajar y aprender, estamos relacionando que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos. No olvidemos que atracción de la atención y energía de todo trabajador es el hecho de sentirse estimulado a seguir en el campo de su accionar y obtener recompensas por su desempeño. (Pereda, S. 2001,p. 110)

### **Carrera profesional**

Toda nueva situación que se sujeta al ámbito laboral y del empleo, esto le permite al individuo adaptarse constantemente (el estar al día en lo novedoso que se produce, o el desempleo). Al mencionar que es una definición que posee un

lazo a la evolución de la persona en el centro de la institución con los diversos factores (flexibilidad en el trabajo, uso de nueva tecnología, cambios en formas de producción)

La demanda generada a trabajadores y a la organización producto de los factores expresos del entorno nuevo y que lleva a modificar la concepción que se tiene de carrera profesional.

Cuando una persona a lo largo de su vida presenta experiencias las cuales las relaciona con su trabajo, a ello se denomina carrera. Lo que se relaciona con el trabajo, tanto tareas y experiencias están enmarcadas dentro de las actitudes y conductas del trabajador. (Pereda, S. 2001,p. 112).

### **Bases teóricas sobre el desempeño laboral.**

#### **Conceptos y definiciones**

Chiavenato (2009) manifiesta que cuando se hace la revisión con el objetivo de medir cuanto en trabajador aporta para la consecución de los objetivos de la empresa, considerado como el proceso productivo de este, realizado por el mismo trabajador o servidos; demás cabe decir que los mismos trabajadores son los que perciben su rol dentro de la misma entidad, es decir, que el desempeño es distinto y variante en cada cual y esto débese a factores de oportunidad o situación, habilidades innatas.

Alles (2007) considera que, la existencia que se realice una comparación de manera superior al promedio del desempeño del trabajador, es porque a este se le ha calificado como una persona que es poseedora de talento para el quehacer de una tarea específica; además agregó que hay la existencia de factores que hace diferente a cada uno de los trabajadores y ello es lo que le va a permitir ser la diferencia competitiva laboral para cada puesto que labora.

Werther y Davis (2008) plantea que, la escasez de capacitaciones, el que se asignen un puesto de trabajo inadecuado son factores inesperados lo cual repercute directamente en el nivel de desempeños que el trabajador desarrolla dentro de una organización.

Sanabria (2015) afirma que, existen mecanismos que se relacionan con la evaluación del desempeño los cuales tienen importancia como herramientas para compensaciones laborales, desplazamientos de áreas, la implementación de políticas de promoción, la toma de decisiones adecuada, los cuales nace de la valoración que se le realiza al personal en la misma organización conllevando a implementar mecanismos de mejora.

Cristóbal y Armijo (2005) menciona que, toda eficacia en el logro laboral, por una parte, gracias a la acción inmediata que realiza el personal sobre la prestación que ofrece en el estado, por tal motivo el desempeño se relaciona a tareas específicas y concretas en una actividad, dando como fin mayor productividad dentro de la empresa.

Mertens (1996) destaca que, existen una serie de acciones circunscritas en políticas y procesos establecidos con anterioridad por la misma empresa, esto es porque hay una vinculación al logro de resultados los cuales se van a concretizar por la realización de tareas específicas.

### **Dimensiones**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2015) postula a la presencia de factores de evaluación que están relacionados con las metas y los compromisos adquiridos:

- Metas, hace referencia al cumplimiento de los objetivos y logros producto de los factores de evaluación. Aquí distinguimos entre los de carácter grupal que son todos aquellos objetivos que se les destina a la totalidad del órgano, unidad orgánica o entidad; así mismo, tenemos los de carácter individual haciendo referencia al logro consignado para un servicio social.
- Compromisos, revela que, lo que se evalúa en un servicios son las competencias. Toda conducta observable para el éxito laboral es el producto de las características individuales de cada trabajador. Aquí se integran tanto conocimiento, habilidad y actitud [...] El cómo acreditar

una buena evaluación del compromiso de los trabajadores a su cargo en solo la competencia de la oficina de recursos humanos (pp. 4-6).

De igual modo se sustenta que, para la evaluación es necesario relacionar la misión y la función de los puestos siendo una de las metas individuales, ahora para las metas grupales se debe fijar al grupo de obreros del mismo departamento o área los objetivos del área de las que forman parte. Se puede afirmar que las mismas metas de grupo a la vez son las individuales para el personal directivo (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2015),p,9)

Podemos decir que las metas pueden ser modificables por

- a. Cuando existe una afectación directa de las metas establecida se da un cambio en el POI
- b. Que por razones de movilidad tanto temporal como definitiva se da un cambio de puesto; y, por último
- c. Una reasignación significativa de los recursos.

Par culminar se sostiene que, todo aspecto conductual que se brinda en el servicio es parte de la evaluación del compromiso, cuando se otorga en forma individual debe de existir una relación de la misión y las funciones de puestos propuestos. Cuando se acredita ante la SERVIR la capacidad técnica de realizar la evaluación, ésta permite a la oficina de recursos humanos realizarla y, se suma a esta la evaluación del compromiso, cuando se cuenta con la asistencia técnica de la gerencia de desarrollo de la misma gerencia pública, hacia los directivos. Aquí destacaremos dos tipos de compromisos:

- a. Transversales o generales, la cual involucra a todo según la función de desempeño de todo personal civil.
- b. Específicos, son todo puesto que se encuentra directamente relacionado con cada trabajador civil ya evaluado.

Chiavenato (2009) recalcó que, existen diversos aspectos por los cuales se puede expresar el desempeño laboral del personal dentro de una organización:

- ✓ Metas y objetivos, van enfocados hacia los clientes lo cual parte de la relación de las tareas que se realizan por el servidos.
- ✓ Comportamiento, tiene que ver con la interacción o la forma de como relacionarse entre las personas, dando un reflejo de toda acción de compromiso en las dos. Destacando el autocontrol donde las personas que forman parte de la entidad mejoran o corrigen aspectos de oportunidad de mejora que conlleven a un bienestar personal o conjunto, esto es gracias al manejo, difusión e integración de la información.

Alles (2009) postula que cuando hablamos del desempeño superior que tiene como base el promedio, se refiere al desempeño del trabajador con talento, además propone una integración con componentes:

- ✓ Conocimientos, hace mención a toda instrucción y capacitación académica la cual se ha puesto en acción a través de instrucción
- ✓ Competencias, el dominio laboral es el resultado de la experiencia y la práctica que puede realizar el trabajador.
- ✓ Motivación, cuando se presenta un buen trato y hay una conformidad se confort existe una identificación del compromiso que se tiene con el trabajador y viceversa.

Cristóbal y Armijo (2005) argumenta que, hay dos dimensiones por los que se puede explicar el desempeño público separándolo de los resultados:

- Eficiencia, cuando todo personal indaga sobre el mínimo costo o sobre su contención dentro de su accionar.
- Eficacia, enmarcada en el cumplimiento de los objetivos gracias a las acciones efectividad que desarrolla el personal

Sanabria (2015) manifiesta que, tanto los resultados obtenidos como el cumplimiento de las metas de una organización es valorado y medible dentro del desempeño laboral del trabajador:

- Metas estratégicas individuales, van directo al cumplimiento y logro de las metas de todo trabajador de su puesto consignado.
- Metas estratégicas organizacionales, es cuando hablamos que de forma conjunta se realiza el cumplimiento de las metas en accionar conjunto.

### **Definición de términos básicos**

**Administración:** cuando se obtiene una máxima producción como objetivo, podemos decir que gracias a la coordinación eficiente y eficaz de todos los recursos del grupo. En cambio al hablar de administración del personal hace referencia al staff del área que hace funcionar a una unidad operativa, es decir, cuando se realiza un reclutamiento, selección, formación, higiene y seguridad en el trabajo dentro del terreno de prestación de servicios.

**Capacitación:** la mejora del desempeño y las labores habituales gracias al desplegar de habilidades y destrezas del trabajador se debe a que la enseñanza aprendizaje se convierten en un proceso continuo. El aporte a la institución valorado por los directivos es a una capacitación externa o interna.

**Capital Intelectual:** es el principio activo de la organización o empresa considerada del tercer milenio, es decir es el conjunto de aportaciones no materiales, es un término que se ha introducido en las esferas académicas y empresariales.

**Competencia:** partimos que cada lugar de trabajo o puesto posee atípicas características tanto en mercados como empresas, debido a esto la competencia hace referencia a caracteres personales, conductas que conllevan a desempeños exitosos dentro del puesto.

Aptitud, comparado con idoneidad, o con acción para competir. Cuando hacemos uso o aplicamos la aptitud o los recursos en el cargo con buen desempeño. Ser una persona “competente” es porque ha logrado adquirir una competencia, tanto para realizar un trabajo o cualquier tarea exitosamente lo que significa que ponen en juego el conocer, la habilidad o una serie de conductas específicas.

Cuando expresamos que un individuo ejecuta una tarea de índole laboral o de su profesión, pone en juego su sapiencia, habilidad y actitud, para la realización de este mandado específico.

**Competencias técnicas:** el reconocer que saber tanto teórico como práctico es necesario que el egreso sea experto.

**Competencias cognitivas:** en aprender a aprender y conocer las habilidades, conocimientos y valores de la ciencia los cuales debe poseer el egreso.

**Competencias formativas:** el egreso debe de adquirir valores para que pueda aprender a ser y sobre todo convivir con los demás.

**Desempeño laboral:** cuando se logra demostrar la idoneidad según la función y encargo principal que demanda su área dentro del contexto laboral, se habla del rendimiento laboral y la actuación que expresa todo trabajador.

**Desarrollo:** cuando se habla del concepto contempla la tarea, persona, país o cualquier otra cosa, lo cual significa el crecimiento, en todo caso evolucionar o progreso que se tiene de la empresa.

**Eficiencia:** cuando se hace uso de lo más mínimo de los recursos o insumos para el logro de productos óptimos predeterminados, logrando que la productividad sea favorable.

**Eficacia:** podemos mencionar aquí la estrategia competitiva la cual nos lleva a la creación y reforzamiento de la competitividad de un servicio a largo plazo; de aquí se desprende que la eficacia es cuando el producto que sale es capaz de satisfacer o cubrir las expectativas de los usuarios.

**Gestión:** se refiere cuando los recursos de una empresa son administrados, sea de forma particular o estatal con el único fin de lograr lo propuesto. Para lograr esto, el apoyo de uno o más personas que son designados como los que dirigen el proyecto para el mejoramiento del producto.

**Gestión por competencias:** cuando se alinea a todo el personal con los objetivos estratégico, es considerado como un sistema.

**Relaciones interpersonales:** cuando hablamos de un grupo de personas las cuales presentan algún tipo de vínculo, emocional, artístico, de algún tipo de interés en común, actividades o eventos sociales, porque hay interacción o colaboran dentro de una familia, etc. estas relaciones se dan dentro de contextos diversos, como iglesia, hogar, clubes, trabajo en todo lugar don haya dos o más individuos en comunicación.

## 5.2. Justificación

El estudio realizado se pretende llegar a un profundo análisis en relación con las variables gestión por competencia y la otra variable desempeño laboral del servidos, donde demostrar el objetivo planteado; la obtención de los resultados del presente estudio se tomará como referencia para ser aplicados en otras instituciones ya sean privadas o públicas, lo cual les va a ayudar a mejorar en las entidades públicas con características similares, el sistema de gestión por competencia

Actualmente la gestión por competencia es una de las utilizadas a nivel mundial, por ser una herramienta dinámica e integral porque permite tener una visión más panorámica de todos lo que es necesario para que los trabajadores se desempeñen con eficiencia y logren el éxito en sus lugares de trabajo.

Cuando se expresa la frase en función a la evaluación del desempeño de los “mejores en su clase”, se considera la medición de las características con las que se busca operar una relación y el máximo rendimiento en la producción de sus actividades (intelectual, de temperamento y personalidad). Todo candidato redimensiona sus cualidades con el fin de tener una posición en el mercado laboral. (Jimenez, 1997)

El análisis conllevará a observar la relación entre las variables gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad, para ello se intenta identificar el nivel de relación que se da entre los componentes de gestión por la competencia y el desempeño laboral en dicha institución en el 2018.

Se va a acudir a aplicar herramientas con el fin de implementar a cada

elemento que son esenciales dentro del modelo por competencia; con el propósito de encontrar la relación entre las dos variables.

### **5.3.Descripción de la realidad problemática**

El desarrollo de la gestión del talento humano ha generado que las organizaciones requieran fuerzas laborales competitivas, cuyas capacidades les permitan identificar y resolver problemas que se presentan en su centro laboral, por esta razón las instituciones buscan profesionales calificados. Las instituciones públicas como la sanidad de la fuerza aérea del Perú, necesita un nuevo enfoque que tenga relación con los cambios de las instituciones y en la formación del potencial humano que permita mejorar su desempeño laboral.

En la actualidad las organizaciones que presentan mayor dificultad para encontrar personas eficientes para los puestos de trabajo por lo que se afecta el desempeño laboral en las instituciones que pertenecen al sector público como es la sanidad de la fuerza aérea del Perú de Piura.

La gestión por competencias visualiza un patrón gerencial que provee a las organizaciones que consideren el conjunto de estrategias de la empresa con los intereses de los individuos en función a su desarrollo y mejora singular (Loitegui, 1990).

El problema general que nos planteamos es: ¿Cómo la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Sanidad FAP Piura 2018?

La presente investigación tiene objetivo general determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de sanidad FAP Piura 2018. La investigación es cuantitativa. El diseño es no experimental. El nivel es descriptivo, comprende descripción, registro, análisis e interpretación del desempeño laboral durante la ejecución de su trabajo del colaborador de

sanidad. El tipo de investigación es aplicado y transversal, ya que recolecta datos en un solo momento.

La investigación se justifica ya que permite conocer la caracterización del desempeño laboral por competencias, lo que constituirá un valioso aporte para conocer los beneficios de la gestión por competencias en un centro sanidad estatal.

La organización capitular de la tesis contempla: en el capítulo uno se desarrollan los aspectos de la problemática de la investigación, en el capítulo dos se despliega el marco teórico, en el capítulo tres se desarrolla el marco metodológico, en el capítulo cuatro va la presentación de los resultados de la investigación, finalmente se incluyen las referencias bibliográficas y anexos.

Los resultados del análisis del presente estudio buscan brindar aportes de información que conlleven a una integración del problema del servicio en la Sanidad, con el propósito de ayudar en la búsqueda de una gestión que potencialice el desempeño de los trabajadores desde el enfoque de Gestión por competencias.

Los estudios demuestran que la mundialmente en edad de trabajo presenta desempleo, esto es producto a la minusvalía de talentos innatos para postular a un puesto de trabajo. A esto se suma el problema que presentan las empresas para captar personal idóneo para las vacancias que ostentan. La privación de capacidades para accionar en diversas parcelas del mercado laboral es un malestar que suma y que puede poner en amenaza el sector económico y el progreso. El informe sobre Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – tendencias 2018, (2018) declara que el incremento de la tasa de desempleo mundial es mayor en el 2016; y se llega a un cálculo que para el 2017 alcanzará el 5,6 % es decir una cifra de 192 millones de desempleados.

Las competencias seguirán siendo una ventaja y herramienta que permita potenciar y mejorar toda organización, permitiendo un contexto de tensa competencia mundial; por ello la existencia de iniciativa programáticas y procesos de gestión son parte de las políticas que se implementan para el personal; no

obstante, la realidad es contraria, inmerso en la gestión por competencia y desempeño hacemos hincapié: privación de personal calificado y competente para asentarse en puestos convenientes, lo que está llevando a una disminución de la cultura de calidad en el servicio al usuario; poca productividad y producción; nula identidad de los trabajadores o colaboradores; desinterés de trabajar en equipo e inmutable de fuerza de trabajo; colaboradores pasivos, no activos, sin motivación, con falta de programas de incentivo; personal que se resiste al cambio, individualismo sumado a una ceguera administrativa de los encargados, todo esto y más, son elementos que ponen trabas al logro de los resultados.

El evaluar la gestión por competencia nos va aportar, la detección de potencialidades en el interior de toda institución lo que le puede añadir ventajas en todo progreso óptimo de las tareas de todo trabajador, de igual manera, los recursos y características permite un balance a través del tiempo ayudando a la mejora encaminando al modelo propuesto de competencia que es lo que más desea.

Las competencias laborales de todo trabajador (conocimiento, habilidad, experiencia, emociones, actitudes, sentimientos, valores, caracteres personales) todo ellos, unidos en un todo, contribuyen a que este se eficiente y pueda alcanzar sus resultados los cuales están sujetos a la institución. Todo lo que hace y lo que sabe el colaborador es integrante al termino de desempeño laboral. Por consiguiente, todo aspecto primordial tal como: aptitud, eficiencia, calidad y productividad, actuar, disciplina, cualidades propias de cada sujeto son lo que se requiere en el desempeño a la hora de ostentar un cargo (Díaz, 2009 p. 55).

El informe sobre competitividad global 2016-2017 del Foro Económico Mundial, realizado en Ginebra en el 2016, despliegan que uno de los aspectos fundamentales es la gestión por competencia, donde el talento es lo que nace de la interrelación de los sistemas administrativos de la empresa. Los diversos estados del orbe se han establecido los compromisos de mejora, de 138 países del ranking mundial en competitividad el Perú se presenta en el 67 y en el ámbito de la salud en el puesto 98. La burocracia, corrupción, regularidades laborales

restrictivas, inseguridad, infraestructura y más, son los factores que más implicancias problemáticas se presentan.

Siendo el trabajo el pilar fundamental que acapara la atención de todos, tanto en el Perú como en los demás países del mundo, es el trabajo un punto crucial en la vida del hombre. Lo destacable es que los puestos de trabajo sean ocupados por personal que se ajuste al perfil y competencia, en el Perú se viene implementando estos tipos de sistemas los cuales resultan eficaces, como el caso de SERVIR; las diversas políticas que se logran implementar en instituciones públicas han permitido que profesionales y no profesionales accedan a un puesto laboral, lo malo es cuando se le selecciona al personal y no posee la capacidad o competencia requerida, ocasionando un grave daño a la sociedad.

La aspiración de trabajar para el estado en del 9% de los jóvenes universitarios al culminar sus estudios de la carrera; el 49% de la población emprendedora en nuestro país, opina que un gran problema es la administración pública el cual va a afectar directamente el negocio a esto se suma el sistema actual, también los criterios discrecionales se suman al problema; las irregularidades como fraude que se puedan dar durante o después del concurso por especificaciones técnicas son denunciadas.

En el CADE 2016, que fue organizado por el IPAE (Instituto Peruano de Acción Empresarial), aquí se dio a conocer que no se tomaron en consideración las evaluaciones de mérito ni mucho menos el cumplimiento del perfil específico, se dejó de lado tanto conocimiento, como habilidades y las capacidades.

Se presenta como órganos descentralizado, del Ministerio de defensa, la Sanidad del grupo N° 07 la cual pertenece a la Fuerza Aérea del Perú de la ciudad de Piura; este Órgano está constituido por oficinas y unidades de administración que presentan interrelación de gestión administrativa, de recursos humanos, de presupuesto y abastecimiento, entre otros; todos estos sistemas confluyen para dar cumplimiento a la visión y misión institucional.

Los diversos factores antes mencionados, se encuentran todos

interrelacionados de manera directa tanto con la gestión del estado y de modo singular con la Sanidad del grupo N° 07 de la FAP de Piura; dentro de las instituciones cada trabajador tiene su propia forma de ver cómo se desarrolla la gestión por competencia. Un informe expuesto en la web del sector salud evidencia que cada año esta Institución presenta evaluaciones de regular a deficiente en referido al cumplimiento de objetivos institucionales, producto de un bajo desempeño por parte del servidor y de servidor administrativo; siendo la gestión la que menos apoya al área de la sanidad.

La presencia de diversos problemas que convergen en la gestión de recursos humano, entre ellos la expresa indiferencia del participante la cual se manifiesta en su desempeño laboral, una falta de consideración de las competencias y habilidades por parte de los administrativos sin fijarse en un plan institucional conlleva al no cumplimiento de los objetivos planteados. Una de las grandes falencias de toda institución pública es que la oficina de gestión de los recursos humanos no posee una buena planificación y una dirección coherente, además presentan diferentes regímenes laborales que se guían desiguales reglas de juego, se percibe un abuso de contratación temporal, también hay un incumplimiento de los principios de mérito el cual esté regulado por reglas, no hay nada claro en relación al sistema de remuneraciones, además una dispersión normativa alta todo ello origina un desorden dentro de la gestión.

El personal que presta sus servicios en el sector salud de la sanidad del grupo N° 07 de la FAP de Piura, cobran sus sueldos únicos, sin tener en cuenta su experiencia laboral, capacitación, o habilidades, etc., por otro lado, se observa la irregularidad en los niveles remunerativos entre entidades estatales, por ejemplo, el ingreso especialmente de CAFAE, existiendo una desigualdad de pago por los servicios del personal que cumplen las mismas funciones. Cuando mencionamos el régimen de servicio civil como una propuesta, esta se asienta en la meritocracia e involucra al servidor y la calidad del servicio que ofrece; con todo ello hay una propuesta de ordenar el caos de escalas de remuneración que se evidencia, las cuales están sujetas a la evaluación del desempeño con el único fin de capacitar a

todo aquel que desaprobe, de igual forma, mejorar el ingreso e incitar los ascensos para todo aquel que evidencie un desempeño óptimo.

Una de los fines de la sanidad del grupo N° 07 de la FAP de Piura, es proteger la dignidad de la persona, buscando la promoción de la salud con el fin de crear cultura de salud y de solidaridad, para garantizar una atención integral y prevenir enfermedades; tanto ámbitos privados como públicos y otros sectores convergen en las políticas y objetivos nacionales de salud. Se deslinda que es la persona la base de la misión en lo físico, biológico, psicoafectivo social desde que es concebido hasta que muere de esta manera se contribuye en una atención integral para el progreso del ciudadano.

La desactualización documentaria que sufre la mayoría de instituciones no es ajena en el área de la sanidad del grupo N° 07 de la FAP de Piura, se observa que los documentos de gestión se encuentran ajustados a la norma práctica, llevando a la desvaloración del desempeño, por tal motivo, no se consideran las capacidades que pueda desplegar el trabajador dentro de su puesto, los cargos administrativos no se ajustan al perfil estipulado en el (MOF) manual de organización y funciones trayendo a la luz la incapacidad para desenvolverse según sus competencias y/o habilidades que no posee.

La falta de capacidades que no han sido desarrolladas durante la consecución de las competencias, las cuales son requeridas en el MOF, esto les va permitir aportar en las instituciones donde prestan sus servicios, todo ello permite un mejoramiento de desempeño de labor y poder atender al cliente.

### **Formulación del problema**

¿Cómo la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad FAP Piura Año 2018?

## **5.4.Hipótesis.**

### **5.4.1.Hipótesis general**

La gestión por competencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad FAP Piura Año 2018.

#### **5.4.2. Hipótesis específicas**

- ✓ La selección de personal está relacionada de manera significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.
- ✓ La capacitación y desarrollo de gestión por competencia se relaciona en forma significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores.
- ✓ La carrera profesional de gestión por competencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los sujetos de estudio.
- ✓ La gestión por competencia se relaciona significativamente con metas del desempeño laboral de los participantes.
- ✓ La gestión por competencia se relaciona significativamente con el compromiso del desempeño laboral de los sujetos.

#### **5.5. Variables**

##### **Definición de las Variables.**

##### **Variable 1: Gestión por competencia.**

Castillo Silverio (2015), sostiene que el atraer, el desarrollo y mantenimiento son causa de la gestión por competencia el cual busca alinear el talento al sistema y procesos teniendo como base los logros de las capacidades y competencias.

##### **Variable 2: Desempeño laboral.**

Chiavenato, I. (2009) enfatiza que el desempeño de una persona está en su eficacia de su labora dentro de una institución, convirtiéndose en importante para la organización, manifestando que su función del sujeto está en función

con su labor y satisfacción laboral.

### Operacionalización de variables: Matriz de consistencia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Castillo Silverio (2015), indica: “La gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de recursos humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente”.	selección de personal	Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio; es también, impulsar a nivel de excelencia individuales de acuerdo a las necesidades operativas, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que “saben hacer” o podrían hacer.	actitudes y conductas proactividad	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		capacitación y desarrollo		toma de decisiones actualizaciones	
		carrera profesional		nivel de conocimientos logro de objetivos	
V2 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño es la eficacia del personal que labora dentro de una institución, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, I. (2009)	metas	Es el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados para el logro de los objetivos	metas individuales metas grupales	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		compromiso		compromisos específicos compromisos transversales	

## **5.6. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad FAP Piura 2018.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

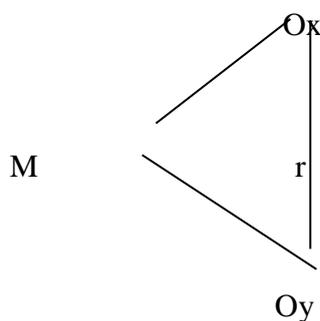
- ✓ Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores.
- ✓ Establecer la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores.
- ✓ Determinar la relación entre la carrera profesional de gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores.
- ✓ Determinar la relación entre la gestión por competencia y metas del desempeño laboral de los colaboradores.
- ✓ Determinar la relación entre la gestión por competencia y compromiso del desempeño laboral de los colaboradores.

## 7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 7.1. Tipo y diseño de investigación

#### Diseño de investigación

El estudio propone una investigación de tipo descriptiva, porque intenta determinar el grado de relación que manifiestan las variables, a través de este tipo de diseño se pretende describir primero las variables y segundo se va aplicar el diseño correlacional para verificar si hay la existencia o no de relación en el estudio de las variables, el esquema se presenta como:



Dónde:

M = colaboradores administrativos de sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura en el año 2018.

Ox = Gestión por competencia.

Oy = Desempeño laboral.

r = Relación de las variables

#### 7.2. Tipo de Investigación

- **Según su finalidad:** se presenta como una investigación aplicada; porque se visualiza como un factor para la resolución de problemas prácticos con el fin de cambiar las condiciones del objeto de estudio.
- **Según su carácter:** se proyecta como investigación explicativa, donde su objetivo se orienta a explicar el fenómeno y además estudia la relación con el fin de conocer estructura y aspectos que son parte de la dinámica propuesta.
- **Según su naturaleza:** se acoge dentro de la investigación cuantitativa, debido a que se centra específicamente en elementos de carácter observable y sujeto a ser medibles o cuantificables.

- **Según el alcance temporal:** se circunscribe dentro de la investigación transversal, ya que el estudio se enmarca en un periodo establecido.
- **Según la orientación que asume:** que la investigación se orienta a la aplicación porque permite adquirir conocimiento con el fin de responder a la problemática concreta.

### 7.3. Población y muestra

Población	Muestra
Está conformada por colaboradores administrativos de la sede de la dirección regional de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018.	Es seleccionada a partir de la población, son todos los trabajadores que forman parte de la Institución como sujetos de estudios.

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

#### Técnica de recolección de datos

Teniendo en cuenta el diseño, se aplicó la encuesta como técnica, se menciona (Hernández et al, 2014) anota que, los datos obtenidos a través de la técnica de la encuesta, donde se ha aplicado el cuestionario de manera anónima con el único fin de enterarnos del comportamiento de aquellas personas que son sujeto de estudio.

#### Instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos extraídos de los sujetos de estudio, se aplicaron dos cuestionarios diseñadas bajo la escala de actitud de Likert para ambas variables de estudio. La variable gestión por competencia y la variable desempeño laboral.

Hernández y otros (2010) explican que, los puntos que presenta la escala permitirán obtener información tanto de respuestas como de reacciones de los sujetos de estudio, encontrándose conceptos sobre juicios o afirmaciones de cada uno de los cinco puntos propuestos.

El instrumento es una escala de actitudes Likert, presenta los puntos:

(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1)

### **Diseño de los instrumentos**

#### **Ficha técnica del cuestionario de gestión por competencia**

Nombre: Cuestionario con escala de actitud Likert  
Autora: Giovanna Gironzini  
Año: 2018  
Lugar: la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura  
Año  
Objetivo: Medir las tres dimensiones de la gestión por competencias: selección de personal, capacitación y desarrollo, y carrera profesional.  
Tiempo de Duración: 10 minutos  
Aplicación: Muestra relacionada a colaboradores administrativos.

#### **Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral**

Nombre: Cuestionario con escala de actitud Likert  
Autora: Giovanna Gironzini Año: 2018  
Lugar: Sanidad del Grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura  
Objetivo: Medir las dos dimensiones del desempeño laboral: evaluación de metas y evaluación de compromisos.  
Tiempo de Duración: 10 minutos  
Aplicación: Muestra relacionada de los colaboradores administrativos de la Sanidad del Grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú – Piura.

### **Validez y confiabilidad del instrumento.**

#### **Validez:**

Está sujeta al grado de validez del instrumento, ya que mide las variables a estudiar.

Se tendrá en cuenta la técnica de “juicio de expertos” para validar el instrumento que se va aplicar, esté proceso considera someter el cuestionario a dos o más expertos; los especialistas deben de analizar minuciosamente el instrumento teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Dentro del informe se da a conocer que el instrumento concuerda con los tres criterios mencionados, los versados firmaran la certificación de validez indicando que si encontraron “Suficiencia”

### **Confiabilidad del instrumento**

Cuando los resultados logrados de haber aplicado varias veces el instrumento de medición, decimos que hay una confiabilidad o fiabilidad.

En el 2014, Sampieri sustenta que al hablar de confiabilidad en sentido a la recolección de los datos y en donde las múltiples veces que se suministra los resultados arrojan iguales.

Sostenemos que, en el presente estudio, para la confiabilidad de los dos cuestionarios se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, representado por el índice de consistencia interna que más se usa para evaluar fiabilidad. Para obtener dichos coeficientes se hará a través del procesamiento del software SPSS versión 22

Para lograr la fiabilidad del instrumento se realizó una aplicación de la prueba piloto del cuestionario, se les suministró a 15 colaboradores que vienen realizando su trabajo en la sanidad de la FAP de Piura; los dos cuestionarios fueron considerados para ser aplicados dando como coeficiente en el cuestionario sobre gestión del talento humano de 0.864, mientras que para el cuestionario que mide el desempeño laboral fue de 0.752, ambos resultados obtenidos presentan una significativa confiabilidad.

## **7.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El desarrollo de la metodología del estudio desarrollado es cuantitativo, donde se hará uso de la técnica de la encuesta.

El programa estadístico IBM SPSS permitió el análisis de los datos recogidos de la aplicación de los instrumentos, considerando las tablas de frecuencia, las pruebas

estadísticas. Según Hernández y otros (2010) el programa utilizado es considerado una herramienta tecnológica que permite obtener resultados confiables y lo recomienda dentro de las metodologías de investigación.

### **Procedimiento**

Pasos a seguir para el procesamiento de la recolección de los datos obtenidos de los cuestionarios:

1. Compilar y taxomizar de resultados de los instrumentos.
2. Suministrar los datos obtenidos en el Microsoft Excel.
3. Elaborar los cuadros y los gráficos de resultados obtenidos de los objetivos.
4. Análizar e interpretar los resultados logrados.

## 8. RESULTADOS

### Descripción de resultados

Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018.

**Tabla 1:**

*Tabla de contingencia SELECCION\_PERSONAL \* DESEMPEÑO\_LABORAL*

			DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
SELECCION_PERSONAL (agrupado)	NIVEL BAJO	Recuento	13	6	3	22
		% del total	29,5%	13,6%	6,8%	50,0%
	NIVEL MEDIO	Recuento	1	7	3	11
		% del total	2,3%	15,9%	6,8%	25,0%
	NIVEL ALTO	Recuento	1	3	7	11
		% del total	2,3%	6,8%	15,9%	25,0%
Total	Recuento	15	16	13	44	
	% del total	34,1%	36,4%	29,5%	100,0%	

### Interpretación

El 29.5% (13) de colaboradores que laboran en Sanidad en el grupo N° 07 experimentan un nivel bajo en la dimensión selección de personal de la variable gestión por competencia y un nivel bajo de desempeño laboral, el 15.9% (7) de los colaboradores experimenta un nivel medio en la dimensión selección de personal y del desempeño laboral, asimismo el 15.9% (7) donde los colaboradores experimentan un nivel alto en la selección personal además desempeño laboral.

**Establecer la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018.**

**Tabla 2**

***Tabla de contingencia CAPACITACION\_DESARROLLO (agrupado) \*  
DESEMPEÑO\_LABORAL (agrupado)***

			DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
CAPACITACION DESARROLLO (agrupado)	NIVEL BAJO	Recuento	9	7	0	16
		% del total	20,5%	15,9%	0,0%	36,4%
	NIVEL MEDIO	Recuento	5	4	6	15
		% del total	11,4%	9,1%	13,6%	34,1%
	NIVEL ALTO	Recuento	1	5	7	13
		% del total	2,3%	11,4%	15,9%	29,5%
Total		Recuento	15	16	13	44
		% del total	34,1%	36,4%	29,5%	100,0%

### **Interpretación**

El 20.5% (9) de los colaboradores que trabajan en sanidad del grupo N° 07 experimentan un nivel bajo en la dimensión capacitación – desarrollo de la variable gestión por competencia observándose un nivel bajo de desempeño laboral, el 15.9% (7) del total de colaboradores experimenta un nivel bajo en la dimensión capacitación-desarrollo y del desempeño laboral, asimismo el 15.9% (7) de los colaboradores experimentan un nivel alto en la capacitación – desarrollo y desempeño laboral.

**Determinar la relación entre la carrera profesional de gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la sede de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018.**

**Tabla 3**

*Tabla de contingencia CARRERA\_PROFESIONAL (agrupado) \*  
DESEMPEÑO\_LABORAL (agrupado)*

			DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
CARRERA_ PROFESIONAL (agrupado)	NIVEL BAJO	Recuento	10	4	1	15
		% del total	22,7%	9,1%	2,3%	34,1%
	NIVEL MEDIO	Recuento	4	7	5	16
		% del total	9,1%	15,9%	11,4%	36,4%
	NIVEL ALTO	Recuento	1	5	7	13
		% del total	2,3%	11,4%	15,9%	29,5%
Total	Recuento	15	16	13	44	
	% del total	34,1%	36,4%	29,5%	100,0%	

### **Interpretación**

El 22.7% (10) del porcentaje de colaboradores pertenecientes a la sanidad en el grupo N° 07 experimentan un nivel bajo en la dimensión Carrera profesional de la variable gestión por competencia y un nivel bajo de desempeño laboral, el 15.9% (7) de los colaboradores experimenta un nivel medio en la dimensión carrera profesional y del desempeño laboral, asimismo el 15.9% (7) de los colaboradores experimentan un nivel alto en la Carrera profesional con desempeño laboral.

**Determinar la relación entre la gestión por competencia y metas del desempeño laboral de los colaboradores de la sede de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018.**

**Tabla 4**

**Tabla de contingencia GESTION\_POR\_COMPETENCIA (agrupado) \*  
EVALUACION\_DE\_METAS (agrupado)**

			EVALUACION_DE_METAS (agrupado)			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
GESTION_	NIVEL BAJO	Recuento	8	7	1	16
		% del total	18,2%	15,9%	2,3%	36,4%
POR_	NIVEL MEDIO	Recuento	4	5	5	14
		% del total	9,1%	11,4%	11,4%	31,8%
COMPETENCI	NIVEL ALTO	Recuento	3	4	7	14
		% del total	6,8%	9,1%	15,9%	31,8%
A (agrupado)	Total	Recuento	15	16	13	44
		% del total	34,1%	36,4%	29,5%	100,0%

### **Interpretación**

El 18.2% (8) de los colaboradores de la sanidad en el grupo N° 07 experimentan un nivel bajo en la variable gestión por competencia y un nivel bajo en la dimensión evaluación de metas de la variable desempeño laboral, el 15.9% (7) de los colaboradores experimenta un nivel bajo en la variable gestión por competencia y un nivel medio en la dimensión evaluación de metas del desempeño laboral, asimismo el 15.9% (7) de los colaboradores experimentan un nivel alto en la gestión por competencia y evaluación de metas del desempeño laboral.

**Determinar la relación entre la gestión por competencia y compromiso del desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018.**

**Tabla 5**

*Tabla de contingencia GESTION\_POR\_COMPETENCIA (agrupado) \*  
EVALUACION\_DE\_COMPROMISO*

		EVALUACION_DE_COMPROMISO (agrupado)			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
GESTION_POR_COMPETENCIA (agrupado)	NIVEL BAJO	Recuento	11	4	1	16
		% del total	25,0%	9,1%	2,3%	36,4%
	NIVEL MEDIO	Recuento	2	7	5	14
		% del total	4,5%	15,9%	11,4%	31,8%
	NIVEL ALTO	Recuento	2	7	5	14
		% del total	4,5%	15,9%	11,4%	31,8%
Total		Recuento	15	18	11	44
		% del total	34,1%	40,9%	25,0%	100,0%

### **Interpretación**

El 25.0% (11) de los colaboradores de la sanidad en el grupo N° 07 experimentan un nivel bajo en la variable gestión por competencia y un nivel bajo en la dimensión evaluación de compromiso de la variable desempeño laboral, el 15.9% (7) de los colaboradores experimenta un nivel medio en la variable gestión por competencia y en la dimensión evaluación de compromiso del desempeño laboral, asimismo el 15.9% (7) de los colaboradores experimentan un nivel alto en la gestión por competencia y un nivel medio evaluación de compromiso del desempeño laboral.

### **Contratación de hipótesis**

## Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 1

### *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,297 <sup>a</sup>	4	,002
Razón de verosimilitudes	17,293	4	,002
Asociación lineal por lineal	12,237	1	,000
N de casos válidos	44		

Entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Se acepta la hipótesis.

## Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 2

### *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,489 <sup>a</sup>	4	,009
Razón de verosimilitudes	18,518	4	,001
Asociación lineal por lineal	11,821	1	,001
N de casos válidos	44		

Entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Se acepta la hipótesis.

### Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 3

#### *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,630 <sup>a</sup>	4	,011
Razón de verosimilitudes	14,609	4	,006
Asociación lineal por lineal	12,271	1	,000
N de casos válidos	44		

Entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Se acepta la hipótesis.

### Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 4

#### *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,549 <sup>a</sup>	4	,003
Razón de verosimilitudes	8,563	4	,073
Asociación lineal por lineal	6,131	1	,013
N de casos válidos	44		

Entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Se acepta la hipótesis.

### Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 5

### *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,951 <sup>a</sup>	4	,004
Razón de verosimilitudes	14,514	4	,006
Asociación lineal por lineal	9,214	1	,002
N de casos válidos	44		

Entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Se acepta la hipótesis.

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio presentado tuvo como propósito determinar si existe relación entre la gestión por competencia y del desempeño laboral de los que colaboran en el área de la Sanidad del grupo N° 07 correspondiente de la Fuerza Aérea del Perú de la ciudad de Piura del año 2018.

A colación, en nuestro estudio se determinó que hay una significativa relación entre la dimensión de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores. Asencios (2016) refuerza los datos obtenidos, con los resultados de su trabajo; quien concluirá que existe una relación significativa moderada entre las variables de estudio Selección de personal y el desempeño en los servidores administrativos. Por tanto, estos sujetos sostienen que la administración de índole personal y también incorpora la difusión, inducción o calificación, van a exhibir una mejora moderada en lo referente al desempeño laboral a diferencia de los que no han gestionado el trabajo por competencia.

Considerando el objetivo específico dos, se demuestra una relación entre las variables de capacitación y desarrollo con la de desempeño laboral de los sujetos que se vienen estudiando. Teniendo como base al presente análisis se determinó que si se presenta una relación significativa entre la dimensión capacitación – desarrollo con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la institución; los resultados son sustentados científicamente al entablar la discusión con los de Asencios, quien llega a concluir en su estudio una relación significativa moderada entre la variable gestión por competencia y la variable de desempeño laboral de servidores administrativos; donde se aclara que dichos trabajadores que laboraron en la parte de gestión fueron los que están motivados para dar lo destacado de sí, enlazada con la variable de gestión por competencia laboral o de compensación, la motivación o la selección de personal, de capacitación , de carrera profesional los cuales presentaron, a la vez en su totalidad, se denota un poco logros en la laboral del desempeño por una facción de participantes que no aplican sus competencias durante su desarrollo laboral.

A consideración del objetivo específico tres, que busca determinar la relación entre el componente de la carrera profesional de gestión por competencia y el desempeño laboral; a colación con del presente estudio, se llegó a determinar que existe una relación significativa entre la dimensión carrera profesional y la dimensión de desempeño laboral; Asencios (2016) refuerza este resultado su estudio, cuando concluye que todos los trabajadores en el área administrativa que laboraron en gestión por competencia, son personal que están

dispuestos a aportar con lo mejor de cada uno, sea tanto una gestión por competencias trabajadas, los cuales obtuvieron una moderada mejora del desempeño a diferencia de los trabajadores que no pusieron en práctica sus competencias.

Teniendo en cuenta el objetivo específico cuarto, donde se busca determinar la existencia de relación entre la gestión por competencia y metas del desempeño laboral de los trabajadores de la Sanidad; trayendo a mención el presente trabajo el cual se proyecta en determinar que, si existe relación significativa entre el componente gestión por competencia y el componente metas del desempeño laboral en los trabajadores. El anterior tenor se respalda en las aportaciones que presenta Rodríguez (2016), en su estudio también se basa en la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal de una red de salud, llegó a la conclusión que si existe relación entre el nivel de influencia de la gestión por competencia con las metas y compromisos durante el proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de dicha red; es decir, es un resultado que se encuentra directa de causa efecto, con una alta significatividad ( $p=0.000$ ), donde el 42.86% de los sujetos de estudio consideran que el proceso durante la incorporación es de un nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es igual de regular.

A la luz del objetivo específico cinco, donde también se busca determinar la relación entre gestión por competencia y el componente compromiso del desempeño laboral. En función al análisis de nuestro trabajo, se determinó enunciar que sí existe relación significativa entre la gestión por competencia y el compromiso del desempeño laboral del personal que trabaja en la institución; esta propuesta tiene su respaldo en lo que sustenta Rodríguez (2016), quien concluye que el nivel de influencia de la gestión por competencia en relación a las metas y compromiso del proceso para la incorporación del desempeño laboral del trabajador de la red de salud de Hauylas Sur, es directa de causa efecto, mostrando un valor altamente significativo ( $p=0.000$ ), donde el 42.86% de los que se les aplicó la encuesta comunican que durante la incorporación en el proceso de incorporación se señala que es un nivel de índole regular y el de desarrollo que se relaciona con desempeño es también regular.

## 9. CONCLUSIONES

Teniendo como resultado del principal objetivo específico del presente estudio donde busca determinar la existencia de una relación de la selección y el desempeño laboral del personal de la sanidad del grupo N 07 de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018. Arribó a expresar que el valor “sig.” es de 0,002, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, entre las dos variables existe una relación altamente significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Se acepta la hipótesis.

Dando respuesta al segundo objetivo específico donde la investigación se inclina al establecimiento de una relación del componente capacitación y desarrollo y su abyacente el desempeño laboral de dichos sujetos de estudio, finalizando que el valor “sig.” es de 0,009, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, entre las dos variables tratadas si existe una relación altamente significativa, siendo de significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Lográndose la aceptación de la hipótesis.

Atendiendo al tercer objetivo específico del trabajo donde hay que determinar la relación de los componentes de la carrera profesional de gestión por competencia y su variable el desempeño laboral de los participantes en el estudio, se arribó que el valor “sig.” es de 0,011, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, esto cabe decir que, entre las dos variables propuestas si se va a encontrar una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Reconsiderándose la hipótesis planteada.

Después de un trabajo concienzudo del cuarto propósito concreto, donde se intenta determinar si se observa la relación entre los elementos de la gestión por competencia y su similar de metas del desempeño laboral de los elemtos que son invetigados, obteniendo como fin que el valor “sig.” es de 0,003, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, esto quiere decir que entre las dos elementos trabajados se presenta una relación altamente significativa, observandoce que se da una significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Aceptándose la hipótesis formulada.

Llegando a la respuesta del quinto objetivo específico del proceso investigativo determina ver la relación entre el apartado de gestión por competencia y su subyacente compromiso del desempeño laboral de los empleados de la sanidad de la Fuerza Área del Perú -Piura Año 2018. Se deduce que el valor “sig.” es de 0,004, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo consiguiente, entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %, contrastando la hipótesis planteada. Esto quiere decir, que la hipótesis propuesta si es aceptada.

## **RECOMENDACIONES**

- 1.- Mejorar el avance de inducción por competencias laborales en su selección de personal, aplicando un taller de inducción que permita llevar a cabo un correcto desempeño laboral estudio y entonces logro desarrollar mejor los entendimientos en su puesto de trabajo.
- 2.- Realizar un programa de capacitación que busca el mejoramiento continuo que conduzca a la renovación de procesos y sugerir a los empleados la oportunidad de

desarrollar sus entendimientos a través de formaciones técnicas que den paso a complementar la formación profesional que tienen todos los trabajadores en busca de agrandar las pretensiones de adelanto profesional, estimulando a su vez las oportunidades de promoción.

- 3.- Hacer más importante la proporción de ocupaciones que fomenten el progreso humano, con la intención de alentar las relaciones laborales y su trayectoria profesional, se recomienda hacer ocupaciones de estudio basadas en las relaciones entre personas, habilidades de comunicación, capacidades para la negociación que partan de la consigna “ganar - ganar”, manejo de emociones, trabajo en grupo, entre otros; que fomenten el cambio en las percepciones y apreciaciones que los empleados tienen en la actualidad, y lógicamente hacer mejor el avance laboral.
- 4.- Ejecutar evaluaciones permanentes que vayan dirigidas a saber sobre las percepciones particulares de los empleados de la organización con semejanza a las misiones del desempeño laboral. Esta evaluación dejará tomar acciones sobre todo así sea para alentar o para asegurar las apreciaciones de los trabajadores, siendo de esta forma tomados presente para hacer mejor la gestión por competencia.
- 5.- Recompensar a los empleados que sobrepasan los estándares o compromisos de desempeño, para alcanzar armonía y sentido de pertenencia de los agentes a la organización.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Aledo, A (1995). *Capital Humano*

Alles, M. (2009). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica.

Asencios Trujillo, C (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. Lima Universidad Cesar Vallejo.

- Cristóbal Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Ilpes.
- Chavez, L. (2017), “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins –Lima, 2017” Universidad César Vallejo. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional Segunda edición* . Mexico: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Drake, K. y. (1994). *Financing continuing training: what are the lessons from international comparison*. CEDEFOP: Thessaloniki.
- Hoffmann, T. (1999). The meaning of competency Vol.23 Num.6. *ournal of European Industrial Training*, .27-285.
- Gómez, C. (2013) en su tesis titulada “*Modelo de Gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.*”. Universidad de Cartagena.
- Jimenez, A. &. (1997). *La gestión por competencias, Una nueva manera de gestionar la organización y las personas en un nuevo paradigma*. Barcelona: Gestión 2000.
- Kobinger, L. (1998). *De la evaluación de actitudes a la evaluación de competencias*. Santa Fe de Bogotá, Colombia : SNP-ICFES.
- Mandon, N. (1990). Un exemple de description des actités et des compétences professionnelles: l’emploi-tipe secrétaire de vente. *Les analyses du Travail: Enjeux et formes*, 153-159.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence rather than Intelligence. *Journal of Personality*.
- Mirabile, R. J. (1997). “Everything You Wanted to Know About Competency Modeling. *Training & Development*, 73-77.
- Nordhaug, O. y. (1994). Competences as resources in firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 89-106.
- (OIT), O.I. (2018) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo –Tendencias 2018*.Ginebra. OIT.
- Parry, S. (1996). The Quest for Competences. *Training*, 48-56.

- Pereda, S. y. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid.: Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S.A. .
- Pum, K. (2018) “*Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño*”. Universidad Rafael Landívar. México.
- Republica, C. d. (04 de julio de 2013). Ley 30057 Ley Servir. Lima.
- Rodríguez, T. (1999). *Selección efectiva de personal basada en competencias: XXVII Congreso Internacional de Psicología (Caracas, Venezuela)*. Obtenido de <http://www.abacolombia.org.co/organizaciones/selección.htm>: [http://](http://www.abacolombia.org.co/organizaciones/selección.htm)
- Rodriguez, V. (2016). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos*. Bogota: Kimpres S.A.S. .
- Rojas, R. (2018) “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*”. Universidad Norbert Wiener.Lima.
- Servir. (7 de Octubre de 2015). Resolución Presidencia Ejecutiva 277-2015-Servir-pe. *Directiva que desarrolla el subsistema de gestión del rendimiento* . Lima.
- Spencer, M., & M.S., y. S. (1993). *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Valentín, H. (2018), “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*”. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima.
- Woodruffe, C. (1993). What is mean by competency. *Leadership and organization development journal*, 29-36.
- Zarifian, P. (1995). “La organización autoformativa y el modelo de las competencias: ¿Qué motivos? ¿Qué aprendizajes? *Revista Europea de Formación Profesional*, 5-10.

**ANEXOS:**

**ANEXO 1**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

Lea las cuestiones y marque únicamente una opción con un aspa (X). Sus respuestas son anónimas tienen la siguiente escala de valoración.

Escala: Nunca (1)      casi nunca (2)    a veces (3)    casi siempre (4)    siempre (5)

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
Dimensión: Evaluación de metas						
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron					
2	Se logran las metas que le asignaron					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas de la unidad.					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influyen de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.					
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad					
Dimensión: Evaluación de compromiso						
13	Demuestra puntualidad con los trabajos que se le asignan					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					
18	Muestra su disposición en mejorar su comportamiento.					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión					
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad					

21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de metas de la unidad					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.					

## **ANEXO 2**

### **CUESTIONARIO SOBRE GESTION POR COMPETENCIAS**

#### **Bienvenidos estimado participante:**

Se les agradece por su participación, su opinión es esencial para la ejecución del estudio, se les exhorta no escribir sus datos personales, por ser información privada y confidencial.

Información general:

- |              |                     |                         |
|--------------|---------------------|-------------------------|
| 1. Género:   | 2. Edad             | 3. Nivel de instrucción |
| a. Femenino  | a. Menos de 25 años | a. Profesional          |
| b. Masculino | b. De 26 a 30 años  | b. Técnico              |
|              | c. De 31 a 40 años  | c. Auxiliar             |
|              | d. De 41 a más.     |                         |

ITEM		Totalmente de	De acuerdo	Medianamente	En desacuerdo	Totalmente en
VARIABLE: <b>Gestión por Competencia</b>		5	4	3	2	1
<b>Dimensión: Selección Personal</b>						
1	¿Considera que los procesos de selección de personal en la DISAN son elaborados de acuerdo con el principio de transparencia?					
2	¿Considera que los procesos de selección de personal están elaborados conforme a la normatividad vigente?					
3	¿Considera que para desempeñar las funciones de un cargo/puesto se cuenta con formación académica y experiencia laboral?					
4	¿Las convocatorias realizadas para la selección del personal son llevadas con transparencia y colocadas en la web?					
5	¿Pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño "humano, así como la eficacia de la organización?					
<b>Dimensión: Capacitación y Desarrollo</b>						
6	¿Realiza su empresa el DNC (Diagnóstico de necesidades de capacitación)					
7	¿Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación?					
8	¿Considera que se viene cumpliendo correctamente el plan de capacitación?					
9	¿Considera que recibe capacitación adecuada a la función que efectúa en su puesto laboral?					
10	¿Las actividades de capacitación en las organizaciones se encuentran centralizadas?					
<b>Dimensión: carrera profesional</b>						
11	¿Considera que la institución tiene políticas de formación y especialización?					

12	¿Cree Ud. Qué en la institución le dan valor agregado a su formación académica?					
13	¿Considera usted que se puede hacer una línea de carrera justa en la institución?					
14	¿Considera usted que se trabaja bajo presión?					
15	¿Se propone niveles de desempeño a si mismo?					