



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Torres Alvis, Gloria Del Carmen (ORCID: 0000-0002-8853-2057)

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, Maria Elena (ORCID: 0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a mis padres y hermanas que siempre han demostrado su cariño y apoyo en las metas que me propuesto y sobre todo porque me han ayudado a cumplir cada uno de mis objetivos.

Agradecimiento

A mi familia por su apoyo constante que me han brindado para poder seguir especializándome en la parte profesional impulsando a poder obtener el grado de maestra en gestión del talento humano.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1: Gestión por competencias	17
Tabla 2: Reclutamiento y selección	18
Tabla 3: Incorporación del personal	19
Tabla 4: Capacitación del personal	20
Tabla 5: Retención del personal.....	21
Tabla 6: Desempeño Laboral	22
Tabla 7: Eficacia.....	23
Tabla 8: Eficiencia	24
Tabla 9: Relaciones interpersonales	25
Tabla 10: Motivación laboral.....	26
Tabla 11: Pruebas de normalidad	27
Tabla 12: Correlaciones	28

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo. En la metodología se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y con un diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por el total del personal del Puesto de Salud, 30 trabajadores. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario para ambas variables elaborado por la autora, validado por tres expertos. El análisis de confiabilidad fue a través del coeficiente del alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado que el 20% mencionaron que el nivel de gestión por competencias es medio y el 13.3% indicaron que el nivel de desempeño laboral es medio. El coeficiente de correlación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral es de 0,641. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Dado que p-valor (0.000) es menor que el $\alpha = 0.05$, aceptando la hipótesis alterna.

Palabras clave: gestión, competencias, desempeño laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between management by competencies and the work performance of the workers of a Health Post in the El Porvenir - Trujillo district. The methodology was worked under a quantitative approach, of a descriptive correlational type and with a non-experimental-cross-sectional design. The population was made up of the total staff of the Health Post, 30 workers. The instrument that was applied was a questionnaire for both variables prepared by the author, validated by three experts. The reliability analysis was through the Cronbach's alpha coefficient. It was obtained as a result that 20% mentioned that the level of management by competencies is medium and 13.3% indicated that the level of job performance is medium. The correlation coefficient between the variables management by competencies and job performance is 0.641. It was concluded that there is a direct and significant relationship between both variables. Since p-value (0.000) is less than the, accepting the alternative hypothesis.

Keywords: management, skills, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El éxito, en toda organización ya sea pública o privada depende de los objetivos y metas que cumpla como institución. En este sentido, el talento humano cumple un rol fundamental y central en la empresa. De ahí, la importancia y valoración que se le debe dar a cada talento, logrando la eficacia y eficiencia en su desempeño laboral. Desde esta perspectiva, la gestión por competencias es esencial en el desarrollo de capacidades de los trabajadores.

En la actualidad se observan empresas que exigen a su personal desarrollar conocimientos y habilidades ante los retos que les presentan, promoviendo el desarrollo de competencias para el buen desempeño laboral en las organizaciones.

En nuestra sociedad, las instituciones que más hacen frente a los desafíos actuales se encuentran en el sector educación y salud. Siendo esta, la que requiere de un personal calificado, especializado y competente laboralmente.

De acuerdo al Ministerio de Salud (2013) citado por García, Díaz, Ávila y Cuzco (2015) señalan que la universalización de la protección social del sector salud constituye un objetivo fundamental para lograr que todos tengan acceso a una salud de calidad. Con ello garantizar el derecho a la salud de toda la población frente a los riesgos de posibles enfermedades. Es por ello que se requiere profesionales competentes que demuestren un buen desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos de la empresa e identificarse con esta.

En este sentido Cárdenas (2021) afirma:

El área de recursos humanos: en las entidades públicas es uno de los factores negativos generando el incumplimiento de los objetivos de las organizaciones, teniendo como consecuencia que la atención que se brinda no es la adecuada, bajo esta perspectiva las personas ven a las entidades estatales como incapaces y deficientes perjudicando el desarrollo económico del país. (p.6)

Por ello, será significativo desarrollar la investigación desde el modelo de gestión basado en competencias que centra su atención en las capacitaciones a su personal para potenciar sus habilidades laborales de acuerdo al rol que cumple en el cargo o función que desempeña. En concordancia con Rodríguez (2015) quien señala que es necesario un modelo de gestión por competencias, el cual mide no solo los grados académicos sino las capacidades que posee el trabajador. Esto con la finalidad de responder a las necesidades que tiene cada puesto laboral.

En la región de América Latina se presentan situaciones que afectan el desempeño de los trabajadores, particularmente en las organizaciones de salud como es el caso del Ecuador, país en el que se observó que parte de los funcionarios no están preparados académicamente para los puestos de trabajo, ya sea por sus perfiles profesionales son superiores o inferiores al perfil del puesto, que evidencia la inadecuada e ineficiente gestión por parte de los trabajadores; así también, la falta de conocimiento del área del Talento Humano en la clasificación y valoración de puestos de trabajo en base a competencias (Narvaéz y Heredia, 2021)

De la misma manera, a nivel nacional se destaca en un artículo de Huamán e Hidalgo (2009) que la DIRESA del departamento de Huánuco enfrenta diversas dificultades para el cumplimiento de los objetivos sanitarios que propician el desarrollo socio-económico; siendo uno de los problemas que más recurre es la existencia de desacertados procesos de planificación, selección del personal y políticas de incentivos. Además, de la falta de compromiso del personal; el proceso de formación y capacitación que no están acorde a las exigencias del mercado laboral en el sector salud.

En este contexto, a nivel local se observó que los trabajadores del puesto de salud en El Porvenir, en cuanto a su desempeño laboral, responde a una gestión por resultados, donde se observa la falta de motivación en el personal; también en la poca disposición y colaboración de las jefaturas con el nuevo personal teniendo como consecuencia lazos débiles entre jefe y colaboradores. Se evidencia que no existe una adecuada comunicación y apoyo entre el personal, una relación

interpersonal debilitada. La calidad de atención a los pacientes, genera descontento y desconfianza por el trato recibido.

De esta manera, se observa una gestión con vacíos en cuanto a las capacitaciones centradas en el desarrollo de competencias, para potenciar procesos de desarrollo profesional, redundando en que la eficacia y eficiencia de los trabajadores sea una característica visible. Bajo esta premisa, Chiavenato (2000) señala que la capacitación y el desarrollo deben ser procesos continuos y constantes. De modo que promuevan cambios de mejora en la institución.

Ante lo expuesto se formula como problema de investigación ¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo?

Esta investigación se **justifica** desde un punto de vista **teórico**, ya que permite aportar nuevos conocimientos mediante las distintas teorías, enfoques disciplinares que aporten a la solución del problema. De la misma manera, desde una perspectiva **metodológica** se justifica ante la necesidad de aportar un nuevo instrumento de recolección de información que fue validado y demostrado su confiabilidad. De esta manera, se hace preciso, una justificación **práctica**, puesto que la existencia de un problema real y concreto permitió ser analizado con la finalidad de darle solución.

Este estudio se propuso como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo. Para el cumplimiento de este se plantearon como objetivos específicos: a) **identificar** el nivel de desempeño laboral de los trabajadores desde las funciones que realizan; b) **identificar** el nivel de gestión por competencias que se evidencia en el puesto de salud y c) **establecer** la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.

Se plantean las siguientes hipótesis: H1: Existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo. Como hipótesis nula H0: No existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

En su estudio, Gironzini (2019) tuvo como **objetivo** determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad FAP Piura 2018. Este estudio es de **tipo** descriptiva con un diseño correlacional, quien utilizó como instrumento para la recolección de datos dos cuestionarios que tuvo como resultado que el 29.5% opinan que existe un nivel bajo en la selección del personal, así como el desempeño laboral con un 15.9%. El 20.5% de los encuestados opinan que existe un nivel bajo en capacitaciones y desarrollo del personal; y el 18.2% indicaron que presentan un nivel bajo en la evaluación de metas, también se tuvo como resultado que el 25.0% de los colaboradores presentan un nivel bajo en la dimensión de compromiso. Con respecto a las hipótesis específicas dio como resultado que el valor “sig” es de 0.002 es decir menor al 0.05 del nivel de significancia, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada que existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral. La investigación **concluye** que se debe realizar constantemente capacitaciones a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias; reforzar en el proceso de selección del personal para elegir al postulante ideal y se desempeñe con eficiencia en el puesto laboral; así también brindar todo el apoyo incentivar a los colaboradores para que se sientan comprometidos con los objetivos de la organización.

Sánchez y Vargas (2019) en su tesis tuvo como **objetivo** precisar la relación que existe entre la gestión por competencias y su desempeño laboral en la oficina del gobierno regional de Arequipa. El tipo de **investigación** fue no experimental – transversal, con un enfoque cuantitativo, descriptivo. Se obtuvo como resultado que el nivel de gestión por competencias es alto con un 59%, de la misma forma el desempeño laboral con un 69.2%. Con respecto a la hipótesis general el valor $p=0.05$ donde se acepta la hipótesis alterna que indica que existe un nivel alto de correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral con el 0.882 bajo la prueba de Pearson. **Se concluyó** que la institución impulsa la gestión por competencias en sus colaboradores, el cual permitió que el desempeño laboral

tenga un alto nivel, teniendo como resultado que los trabajadores se sientan comprometidos en lograr los objetivos institucionales.

En la tesis de Ninatanta (2018) el **objetivo** fue determinar la relación de la gestión por competencias y desempeño laboral de la empresa Cable Video Perú SAC. El **tipo** de investigación fue aplicada con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario donde se obtuvo como resultado que el 55.6% mencionan que casi siempre se realiza una adecuada gestión por competencias; mientras que el 63.9% indican que a veces el desempeño laboral es bueno. El 41.7% indican que casi siempre se realizan con eficiencia sus funciones y actividades; así también, el 51.4% opinaron que casi siempre tienen el interés de realizar su trabajo de la mejor manera y resolver cualquier problema de manera eficiente. También el 61.1% de los encuestados señalan que casi nunca se sienten motivados en la institución ya que no tienen una buena remuneración, incentivos económicos y reconocimientos por parte de la institución. Por último, se obtuvo como resultado mediante la prueba estadística de Rho Spearman que existe una relación positiva media de 0.453 entre la gestión por competencias y desempeño laboral, con un valor calculado de $P=0.00$. **Se concluyó** que la institución debe fortalecer más las competencias de los trabajadores; también debe brindar incentivos y reconocimientos para sentirse motivados y puedan cumplir con eficiencia y eficacia las funciones que desempeñan.

La investigación realizada por Hanco (2018) tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de EsSalud de Cusco. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal y el tipo de estudio es descriptivo, correlacional. Tuvo como **resultado** un nivel deficiente en gestión de competencias con un 69.6% y con el 47.8% en desempeño del personal. En la evaluación que realizan del desempeño laboral el 47.8% evidencian un nivel deficiente al igual que la capacidad de trabajo con un 56.5%. También se logró obtener como resultado que $p\text{-valor}= 0,001$ se encuentra debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) concluyendo que si existe una relación entre gestión por competencias y desempeño laboral. Así como también

mediante la prueba de Rho de Spearman se obtuvo el 0,072 de coeficiente indicando que estas variables están relacionadas significativamente y una relación directa; es decir si la variable gestión por competencias tiene mayores valores también lo tendrá el desempeño laboral. **Se concluye** que se debe impartir talleres para el desarrollo de sus competencias, realizar evaluaciones de desempeño a los colaboradores para ver el nivel que tienen cada uno y reforzar en las deficiencias que tienen elevando así su capacidad en la gestión que realizan en la organización.

En la investigación de Capurro y Noa (2018) el **objetivo** general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Castillo S.A. La investigación fue cuantitativa con un nivel correlacional. Se obtuvo como **resultado** que el 34.95% opinan que a veces la gestión por competencias es aceptada; el 35.38% de los encuestados mencionan que a veces se realiza evaluación de desempeño. El 41.51% indican que casi siempre la institución otorga una buena remuneración y beneficios. Con respecto al desempeño laboral el 45.68% opinan que casi siempre es aceptable. Por otro lado, se obtuvo como resultado, mediante la correlación de Pearson p-valor fue 0,00, con un coeficiente de 0.609. Esto indica que sí existe una relación positiva media entre la variable gestión por competencias y desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula. Esta investigación **concluye** que se debe seguir impartiendo una evaluación continua del desempeño permitiendo mejorar las competencias específicas y genéricas del colaborador; así como, seguir otorgando beneficios y una buena remuneración para poder incrementar la satisfacción y motivación del personal para el logro de los objetivos de la organización.

En la investigación realizada por Peralta (2018) el objetivo general fue determinar cómo es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Atención Residencial del INABIF. El tipo de investigación fue correlacional con diseño no experimental; donde se aplicó un cuestionario obteniendo como resultado que el 26.67% mencionan que el proceso de selección y reclutamiento es regular; con respecto al indicador capacitación y

desarrollo el 6.66% de mencionan que es muy adecuado. El 23.33% de los encuestados mencionan que los procesos de retención son regulares. Por otro lado, el 53.33% menciona que casi siempre se reciben compensaciones y beneficios por parte de la empresa. Con respecto al objetivo se obtuvo como resultado que el nivel de significancia $p < 0,05$ donde se concluye que existe correlación entre gestión por competencias y desempeño laboral. Se **concluyó** que se debe mejorar el proceso de selección del personal, donde el colaborador este en un puesto adecuado bajo las competencias de su formación y carrera; así también continuar brindando compensaciones y tener una buena remuneración para el incremento de la satisfacción y motivación del personal y cumplimiento de los objetivos de la organización.

En su estudio, Sánchez (2018) tuvo como **objetivo** determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Tacna. Su **investigación** fue aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. Obtuvo que el 41.79% de los trabajadores mencionaron que a veces se estructura y planifica las actividades, el 48.76% indicaron que a veces se realiza una adecuada selección de candidatos. Así mismo, se obtuvo como resultado que el 51.74% señalan que casi nunca se evalúan las características y capacidades de los colaboradores; de igual manera el 56.72% mencionan que en la selección del personal no consideran el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible. Con respecto al indicador de capacitación el 64.68% de los trabajadores indican que a veces se ejecutan; de la misma forma, el 53.23% mencionan que a veces se promueve la capacitación como principal actividad sistemática y planificada, cuyo objetivo es preparar y desarrollar al personal en los procesos productivos. Por otro lado, el 60.20% manifiestan que casi nunca la institución promueve bonos, prestaciones ni remuneraciones adicionales al sueldo; así también, el 66.67% indican que casi nunca reciben reconocimientos, recompensas ni premios por la eficiencia laboral. También, se obtuvo como resultado que el p -valores está por debajo de 0.05, concluyendo que existe una correlación directa moderada entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, con un 41.9% de probabilidad. **Concluyó** que debe realizar un programa para mejorar las competencias de los trabajadores, así también

brindar capacitaciones al personal de recursos humanos para mejorar en la selección del personal en beneficio de la institución. Por otro lado, se necesita proponer incentivos para que el personal se sientan motivados para incrementar su productividad.

A continuación, la base teórica relevante en función de la **gestión por competencias**. En este sentido, Luna (2008) señala que la gestión por competencias consiste en tener características individuales como conocimientos, capacidades, actitudes, entre otros; el cual permite diferenciar el desempeño que tiene cada empleado demostrando si son eficaces e ineficaces. Por otro lado, Alles (2007) es un modelo gerencial cuyo objetivo es evaluar las competencias específicas de cada puesto laboral. También lo señala como una herramienta flexible, ya que existe una separación entre la gestión que realiza cada persona y la organización del trabajo, permitiendo crear ventajas competitivas.

Existen cuatro dimensiones de mayor implicancia en la gestión por competencias.

a) Reclutamiento y selección del personal: en esta perspectiva, Alles (2017) señala que el reclutamiento es el proceso que permite obtener un grupo de candidatos mediante la identificación y atracción, que permitirá seleccionar al mejor candidato para la obtención del empleo. Mientras que la selección del personal es un procedimiento que mide y evalúa las capacidades de los candidatos para ejercer un puesto laboral. **b) Incorporación del personal:** Chiavenato (1999) indica que es el proceso donde la empresa integra a los nuevos trabajadores en su puesto o área de trabajo. Por otro lado, el candidato podrá darse cuenta que la empresa donde se encuentra laborando es la correcta para que pueda desarrollarse profesionalmente. También va a permitir que el trabajador este en constante estudios con los procedimientos y políticas que tiene la organización; ese es el objetivo que tiene la incorporación que el trabajador pueda conocer la cultura empresarial. **c) Capacitación del personal:** Dolan (2003) define como el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes que tiene el colaborador, el cual se verá reflejado en el rendimiento del presente o futuro dentro de la organización. **d) Retención del personal:** Prieto (2013) indica que mediante la retención del personal los equipos de trabajo logran ser efectivos,

unido y sobre todo que exista fidelidad en la organización, es decir que los trabajadores permanezcan en ella.

Otro punto a tratar es acerca de las **competencias laborales** que se basa en los conocimientos, experiencias, actitudes y habilidades que cada trabajador tiene y que permite desempeñarse de manera eficiente en la organización; así mismo, pueden ser evaluados y desarrollados con el propósito de aprovechar al trabajador y a la organización el máximo de las capacidades y rendimiento (Universidad ESAN,2015).

Panigua (2007) menciona que las competencias se basan en los conocimientos, experiencias y habilidades que tiene la persona y que son importantes para la ejecución de sus actividades o funciones de manera eficiente y eficaz.

Para Díaz, Rodríguez y Jimenez (2015) citado por Lora, Castilla y Góez (2020) las competencias son un factor importante al momento de contratar, ya que permite diferenciar a los candidatos para ocupar el puesto vacante y determinar el posicionamiento y desarrollo del éxito laboral en la organización.

Alles (2002) señala 3 tipos de competencias que permiten calificar al colaborador, en las funciones que se desempeñan. **a) Competencias técnicas:** son propias del puesto laboral, por ende, el colaborador debe tener conocimiento en el área donde se desempeñará. **b) Competencias básicas:** se basa en las actitudes, conocimientos y habilidades que permite al colaborador desarrollarse y obtener éxito en las funciones que desarrolla (Amarante, 2018). **c) Competencias transversales:** Gumucio (2010) mencionan que están relacionadas con aptitudes, actitudes, valores y conocimientos; que permiten diferenciar al personal entre un desempeño promedio de un superior para un mismo cargo.

A continuación, se detalla definiciones del desempeño laboral. Para Chiavenato (2000) menciona que la disciplina, responsabilidad, la discreción, el interés, la capacidad de realización; así como el conocimiento del trabajo, la calidad, el trabajo en equipo y liderazgo que son factores operarios permiten evaluar el desempeño del personal. También señala que los aspectos como las habilidades o capacidades, el comportamiento y el logro de resultados permiten realizar una correcta evaluación de desempeño.

Alles (2004) menciona que se debe seguir los siguientes pasos para una correcta evaluación de desempeño laboral: a) Definición del puesto, se basa en las responsabilidades y criterios del puesto donde se podrá verificar si están de acuerdo el supervisor y el trabajador. b) Evaluación en función al puesto, lo cual incluye en la calificación mediante una escala definida. c) Retroalimentación, permite verificar el desempeño y los progresos que tienen los trabajadores.

Chiavenato (1994) señala que existe tres beneficios importantes a corto, mediano y a largo plazo mediante un adecuado programa permitirá una correcta evaluación de desempeño. El primero se centra en la **evaluación**: mejora el desempeño y el comportamiento de los trabajadores, el cual beneficiará al jefe de la organización. El segundo se centra en **conocer** el comportamiento o medidas que puede tomar el jefe permite mejorar el desempeño de los trabajadores. Por último, **evaluación a corto, mediano y largo plazo** a los trabajadores, beneficiará a la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2010) señala que el gerente, los trabajadores, el equipo de trabajo y el área de recursos humanos son responsables de la evaluación de desempeño. Así, el **gerente** es quien tiene la responsabilidad en la evaluación y desempeño de los trabajadores. **Los trabajadores** son responsables de su evaluación y desempeño, esto se da en las organizaciones que son democráticas. **El equipo de trabajo** evalúa a cada uno de los miembros del equipo, el cual permite mejorar cada día tomando así las medidas necesarias. Y, por último, el **Área de recursos humanos** tiene la responsabilidad de evaluar el desempeño de los trabajadores de la organización.

Otra definición dada por Hose (2004) quien señala que el desempeño laboral permite que los trabajadores se desempeñen de forma eficiente y eficaz. El rendimiento del personal se mide bajo las supervisiones, para ello el trabajador tiene la capacidad de liderar talento, entre otros. Para Robbins (2004) menciona que el desempeño laboral es importante para las decisiones que toma recursos humanos ya que obtiene la información necesaria para los ascensos, despidos o transferencias; así como la necesidad del desarrollo y capacitación que necesita el personal.

Ríos (2010), mediante las siguientes características como es el trabajo bajo presión, productividad, asistencia y puntualidad, responsabilidad y calidad en el trabajo permitirá verificar el desempeño laboral del trabajador.

Chiavenato (2002) señala que el desempeño laboral se basa en las siguientes dimensiones para realizar un trabajo con eficiencia y eficacia en la organización. Además, interviene las relaciones interpersonales y la motivación laboral para lograr los objetivos organizacionales.

Chiavenato (2009), respecto a la dimensión **Eficacia**, la señala como la capacidad que permite satisfacer la necesidad del usuario mediante los productos o servicios; así como, adquirir capacidades y habilidades que ayudan a lograr cumplir con los objetivos de la organización. En lo que concierne a **Eficiencia**, la define como la forma en que se utiliza, se realiza o ejecuta con menos o más recursos, para que lograr una adecuada productividad, teniendo como resultado que a mejor eficiencia se obtiene una mayor productividad.

En cuanto a las **Relaciones interpersonales**, Arce y Malvas (2014) la define como una interacción entre dos o más personas, para construir una relación más civilizada y armónica. Con respecto al ámbito laboral, permite que toda persona se pueda adaptar a los diferentes cambios del entorno y así lograr los objetivos de la organización. **Motivación Laboral** Amorós (2007) menciona que permite satisfacer las necesidades mediante un estímulo que debe tener el trabajador; así también menciona que la motivación puede ser de manera intrínseca como extrínseca.

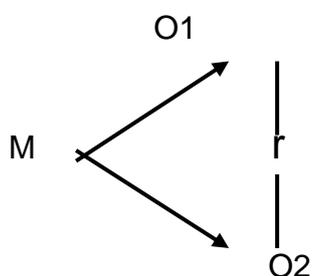
La dimensión **motivación intrínseca** está ligada a las capacidades que tienen las personas para realizar alguna actividad, el cual depende del conocimiento, aprendizaje, etc. Mientras que la motivación extrínseca se basa en la satisfacción de una persona mediante un salario, incentivos, ascenso, entre otros, que el personal pueda realizar correctamente sus actividades y así lograr los objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional cuya finalidad es describir y realizar un análisis del objeto de estudio, para poder obtener una visión del fenómeno de estudio. Para Arias (2012) la investigación descriptiva tiene como propósito establecer la estructura o comportamiento de la caracterización de un hecho, fenómeno, o grupo. La investigación correlacional permite determinar la relación entre dos o más variables. Y para una correlación primero se mide las variables a través de hipótesis correlacionales y una técnica estadística; aunque de manera directa no establece las causales, puede dar indicios a posibles causas.

El diseño de investigación es no experimental - transversal con un enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que en una investigación no experimental se observan situaciones que ya existen para que posterior sean estudiados.



Dónde:

- M: Trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.
- O1: Gestión por competencias.
- O2: Desempeño laboral.
- R: Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por competencias

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población está conformada por el total de los colaboradores del Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo: 30 colaboradores.

La muestra está comprendida por el total de la población. Tamayo (2008) señala que es un conjunto de operaciones, donde se podrá estudiar los caracteres de una población, desde la observación.

El muestreo no se realizó ya que se está tomando el total de la población como muestra.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta que para Tamayo (2008) permite en términos descriptivos brindar respuestas a problemas, mediante la recolección de información. Y como instrumento se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert, que contiene aspectos esenciales; también, permite precisar el objeto de estudio y reducir el número de datos.

La validación se realizó por un juicio de expertos; así mismo, se realizó la confiabilidad a través del coeficiente del alfa de Cronbach.

Confiabilidad del instrumento:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	24

Confiabilidad de Gestión por Competencias:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

Confiabilidad de Desempeño Laboral:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	12

3.5. Procedimientos

Esta investigación fue enfocada en un puesto de salud del distrito El Porvenir - Trujillo, donde se observó el problema de investigación; por ende, se tuvo en cuenta el objetivo del estudio, también se detalló el tipo y diseño de investigación. Además, se construyó el instrumento para aplicar y recoger los datos de estudio.

En la etapa de ejecución y aplicación se realizaron las coordinaciones correspondientes con la encargada de la institución para la autorización mediante la carta de autorización para poder aplicar el instrumento como fue el cuestionario que estuvo en relación a los objetivos e indicadores, para la obtención de los resultados.

Por último, en la etapa de procesamiento de datos y conclusiones se realizó tabulaciones mediante Excel y SPSS STATICS para identificar la relación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral; así también se interpretó y se discutió los resultados de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24 para aplicar la prueba de Rho Spearman de tal forma que se determine el nivel de correlación entre las variables. Además, con la información recopilada se presentarán tablas estadísticas de las cuales se extraerán los análisis e interpretaciones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

Según el informe de Belmont (1979) se han considerado los siguientes aspectos éticos:

- El **respeto** a las personas se dio mediante dos convicciones, el primero basó en que los colaboradores son agentes autónomos y así fueron tratados y lo segundo fue el derecho de protección a las personas con menos autonomía.
- **Beneficencia** se basó en asegurar el bienestar de las personas, respetando sus decisiones y sobre todo brindando la información necesaria mediante la obtención de los resultados.
- **Justicia** se utilizaron los procedimientos que se consideraron razonables en la investigación para no perjudicar a los encuestados, así como también a la institución

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión por competencias de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.

Tabla 1: *Gestión por competencias*

Categoría	N	%
Bajo	1	3.3
Medio	6	20.0
Alto	23	76.7
Total	30	100

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla mostrada se observa que el 20% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación a la gestión por competencias, debido a que no utilizan procesos para mejorar o potenciar el desarrollo profesional; además no realizan adecuadamente el proceso de inducción y no realizan capacitaciones de acuerdo a su profesión; así mismo la frecuencia que mayor actúa en la presentación del problema son las evaluaciones de desempeño de acuerdo al grado de conocimiento de los colaboradores.

4.1.1. Nivel de reclutamiento y selección de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito el Porvenir.

Tabla 2: Reclutamiento y selección

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En la institución se coordina y planifica de manera oportuna para cubrir una vacante.	1	3	2	7	5	17	13	43	9	30
Las evaluaciones están relacionadas con el puesto de trabajo	1	3	0	0	7	23	13	43	9	30
Se realiza evaluaciones para medir el grado de conocimiento profesionales o técnicos del candidato.	2	7	3	10	9	30	10	33	6	20
Total										

Nota: Elaboración propia

En esta dimensión se obtuvo como resultado que el 30% mencionan que a veces realizan evaluaciones respecto a sus conocimientos técnicos o profesionales y el 17% indicó que a veces el puesto de salud coordina y planifica para cubrir una vacante.

4.1.2. Nivel de incorporación de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito el Porvenir.

Tabla 3: *Incorporación del personal*

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se realiza un proceso de inducción o adecuación al cargo	1	3	0	0	9	30	15	50	5	17
La institución utiliza procesos para mejorar o potenciar el desarrollo profesional	1	3	0	0	11	37	13	43	5	17
Promueven temas de cultura empresarial	1	3	2	7	13	43	11	37	3	10
Total										

Nota: Elaboración propia

Los resultados indican que el 43% de los colaboradores opinan que a veces se promueve la cultura empresarial y el 30% mencionan que a veces se realizan los procesos de inducción al personal.

4.1.3. Nivel de capacitación de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito el Porvenir.

Tabla 4: *Capacitación del personal*

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ha participado de capacitaciones de acuerdo a su profesión.	2	7	5	17	9	30	10	33	4	13
Recibe capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto.	1	3	1	3	10	33	14	47	4	13
La institución realiza evaluaciones de desempeño laboral.	1	3	0	0	4	13	3	10	22	73
Total										

Nota: Elaboración propia

Con respecto a esta dimensión el 33% de los trabajadores a veces reciben capacitaciones en relación a las necesidades del puesto y el 17% mencionan que a veces participan en capacitaciones de acuerdo a su carrera profesional.

4.1.4. Nivel de retención de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito el Porvenir.

Tabla 5: Retención del personal

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El trato de su jefatura es amable y cordial.	1	3	0	0	2	7	2	7	25	83
Los compañeros de trabajo son asertivos durante el trabajo colaborativo.	0	0	0	0	4	13	14	47	12	40
Se encuentra motivado para desarrollar sus habilidades.	0	0	0	0	3	10	19	63	8	27
Total										

Nota: Elaboración propia

En relación al nivel de retención se obtuvo que el 13% de los colaboradores son asertivos para colaborar con sus compañeros de trabajo y el 7% indican que a veces los jefes tratan de manera amable y cordial a sus trabajadores.

4.2. Nivel de desempeño laboral de trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.

Tabla 6: *Desempeño Laboral*

Categoría	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	4	13.3
Alto	26	86.7
Total	30	100

Nota: elaboración propia.

En los resultados a la variable desempeño laboral se obtuvo que el 13.3% del personal presenta un nivel medio, debido a que no se realiza un adecuado uso y control de los recursos, también porque no se adaptan con facilidad a los cambios que realiza la institución, el nivel remunerativo no está acorde a las funciones que realizan, por ello se debe impartir talleres de motivación laboral, mejorar las relaciones interpersonales el cual permitirá que el desempeño sea eficiente y eficaz.

4.2.1. Nivel de Eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito El Porvenir.

Tabla 7: Eficacia

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Existe predisposición para satisfacer las necesidades laborales.	0	0	0	0	5	17	11	37	14	47
Ha adquirido nuevas habilidades en las funciones que desempeña.	0	0	0	0	2	7	16	53	12	40
Enfatiza en el cumplimiento del logro de los objetivos de la organización.	0	0	1	3	2	7	13	43	14	47
Total										

Nota: Elaboración propia

En la dimensión eficacia se observa que el 17% de los colaboradores a veces perciben que existe predisposición para satisfacer las necesidades laborales y que no es siempre y el 7% mencionan que en algunas veces han podido adquirir nuevas habilidades para el cumplimiento de sus funciones en el puesto de salud.

4.2.2. Nivel de eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito El Porvenir.

Tabla 8: Eficiencia

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hace uso y control adecuado de los recursos asignados en las actividades que realiza.	0	0	0	0	2	7	11	37	17	57
Los recursos brindados le permite cumplir con la planificación de los objetivos institucionales.	0	0	1	3	6	20	14	47	9	30
Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas para mejorar la productividad.	0	0	1	3	3	10	15	50	11	37
Total										

Nota: Elaboración propia

Con respecto a la dimensión eficiencia se obtuvo como resultado que el 20% de los encuestados mencionan que a veces los recursos que les brindan les permite cumplir con los objetivos institucionales y el 7% indican que a veces hacen uso de forma adecuada los recursos que brinda el puesto de salud para realizar sus actividades.

4.2.3. Nivel de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito El Porvenir.

Tabla 9: *Relaciones interpersonales*

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Establece y mantiene una adecuada comunicación con sus compañeros de trabajo.	0	0	1	3	2	7	8	27	19	63
Existe colaboración de sus compañeros cuando se da algún problema en el trabajo.	0	0	0	0	4	13	10	33	16	53
Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la institución.	0	0	0	0	0	0	13	43	17	57
Total										

Nota: Elaboración propia

En cuanto al nivel de relaciones interpersonales el 13% de los colaboradores señalan que a veces sus compañeros colaboran cuando se da algún problema en el trabajo y 7% mencionó que a veces se establece una adecuada comunicación entre compañeros.

4.2.4. Nivel de motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud del distrito El Porvenir.

Tabla 10: *Motivación laboral*

Descriptores	Indicadores									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El nivel remunerativo está acorde a sus funciones.	5	17	6	20	12	40	4	13	3	10
Existe un ambiente de respeto en la institución para el desarrollo de los objetivos de la institución.	0	0	0	0	2	7	13	43	15	50
Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas en su institución	2	7	2	7	14	47	8	27	4	13
Total										

Nota: Elaboración propia

En la dimensión motivación laboral el 40% de los encuestados mencionan que a veces la remuneración está acorde con las funciones que realizan y el 7% opinó que a veces existe un ambiente de respeto en el puesto de salud.

4.3. Relación entre gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.

Pruebas de normalidad

H₁: Gestión por competencias y desempeño laboral presentan datos con distribución normal.

H₀: Gestión por competencias y desempeño laboral no presentan datos con distribución normal.

Tabla 11: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gest_co mp	,124	30	0,200*	,874	30	0,002
Desem_l ab	,091	30	0,200*	,978	30	0,768

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Dado que los datos son en número (30) menores o iguales que 30, la prueba de normalidad se verificará mediante Shapiro-Wilk, y según lo observado, el valor (para gestión por competencias) Sig. (0,002) es no es mayor que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta que los datos no provienen de una distribución normal, por ello deberá determinarse la relación de ambas variables a través de la prueba de Correlación Rho de Spearman.

Correlación Rho de Spearman

Hipótesis Nula:

H₀: No existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito de El Porvenir - Trujillo.

Hipótesis Alternativa:

H₁: Existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito de El Porvenir - Trujillo.

Tabla 12: Correlaciones

		Gest_com	Desem_la
		p	b
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Se observa que el coeficiente de correlación entre ambas variables es 0,641, lo que indica que existe una relación directa y significativa. Como el p-valor (0.000) es menor que el $\alpha = 0.05$, se rechaza **H₀** y queda aceptada **H₁**.

Por lo tanto: Existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.

V. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo específico fue identificar el nivel de gestión de competencias y se obtuvo como resultado que el 20% tiene un nivel medio, consideran que se debe reforzar en la coordinación y planificación para cubrir una vacante, también se debe programar evaluaciones y capacitaciones de acuerdo a las funciones que desarrollan y a los conocimientos, influyendo en el desempeño del trabajador.

Estos resultados coinciden con Hanco (2018), quien señala que el nivel de gestión por competencias del personal de enfermería del establecimiento de ESSALUD fue deficiente con un porcentaje del 69.9%. De la misma manera los resultados son similares con el autor Peralta (2018), quien obtuvo como resultado en su investigación que el 26.67% indican que la gestión del talento humano en los trabajadores del centro de atención residencial fue regular, por los procesos de reclutamiento y selección del personal por parte de la institución. En el mismo aspecto coincide con Ninatanta (2018) quien obtuvo en sus resultados que el 55.6% señalaron que casi siempre se realiza una adecuada gestión por competencias en la empresa Cable Video.

Por otro lado, estos resultados se contrastan con Sánchez y Vargas (2019) quienes en sus resultados mostraron que el 59% de los trabajadores mencionan que el nivel de gestión por competencias en la oficina del gobierno regional de Arequipa, es alto.

Dichos resultados se refuerzan por el autor Luna (2008) quien asegura que es trascendental considerar las capacidades, conocimientos y actitudes que debe tener todo colaborador con la finalidad de potenciarlas y así cumplir sus funciones de manera eficiente. En el mismo aspecto coincide con Alles (2007) quien menciona que el factor importante para cada puesto laboral se basa en la competencia y por ende la persona debe cumplir con dos características como son la personalidad y el comportamiento.

Con respecto al segundo objetivo específico de identificar el nivel de desempeño laboral, se concluye que el 13.3% muestran un nivel medio, bajo estos resultados consideran que es necesario enfatizar en el correcto uso y control de los recursos, también en establecer una correcta comunicación entre compañeros de trabajo, mejorar el nivel remunerativo y brindar el reconocimiento por los logros obtenidos.

Los resultados se corroboran con Hanco (2018) quien en su investigación al realizar la evaluación de desempeño laboral al personal de enfermería se obtuvo un nivel deficiente con un 47.8%, a causa de los recursos de trabajo que el centro de salud otorga a los colaboradores. Así mismo, coinciden con Gironzini (2019) donde obtuvo como resultado un 15.9% esto indica que el personal tiene un nivel bajo de desempeño laboral. De la misma manera, Sánchez (2018) menciona que el 66.67% nunca reciben reconocimientos, recompensas ni premios por las actividades que realizan. También se asimilan con la investigación de Ninatanta (2018) donde el 63.9% señalan que el desempeño laboral a veces es bueno.

Estos resultados se comparan con Peralta (2018) quien obtuvo como resultado después de la aplicación del cuestionario que el 53.33% mencionan que casi siempre reciben compensaciones y beneficios por parte del Centro de Atención del INABIF. De la misma manera, se comparan con Sánchez y Vargas (2019) quienes en su investigación obtuvieron que el 69.2% representa un nivel alto en el desempeño laboral.

Estos resultados son reforzados por Robbins (2004), quien menciona que el desempeño laboral es de suma importancia porque mediante este indicador el área de recursos humanos podrá tomar decisiones con respecto a los ascensos, despidos, capacitaciones que debe recibir el personal, entre otros. De igual manera coincide, con los resultados de Hose (2004), quien señala que mediante el desempeño laboral los trabajadores podrán realizar de manera eficiente y eficaz sus funciones en el puesto que desempeñen.

Acerca del tercer objetivo específico a través de la correlación de Rho Spearman permitió concluir que existe una relación directa significativa entre gestión por

competencias y desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud, ya que se obtuvo como resultado que p-valor (0,000) es menor que $\alpha = 0,05$ rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Estos resultados coinciden con Hanco (2018) quien obtuvo como resultado que el nivel de significancia fue de $\alpha=0,05$, dado que p-valor es igual a 0.001 se acepta la hipótesis alterna, es decir repercute la gestión por competencias en el desempeño laboral del personal de enfermería de Cusco; al utilizar la prueba de Rho Spearman tuvo como resultado un coeficiente de 0,702, que indica que a mayores valores de gestión por competencias mayor será los niveles de desempeño laboral. Del mismo modo, Sánchez y Vargas (2019) quienes utilizaron como método a Rho Spearman y obtuvieron como resultado un nivel alto de correlación con un 0.882 entre gestión por competencias y desempeño laboral. Así también, Capurro y Noa (2018) quienes obtuvieron en su investigación una correlación positiva media de 0.609 entre ambas variables.

Una limitación presentada en el proceso de investigación fue que por el estado de emergencia COVID19 no se pudo aplicar el cuestionario a los trabajadores del puesto de salud de manera presencial, puesto que, no a todos se les encuentra el mismo día y a la misma hora. Por ello, se optó por aplicar, de manera virtual, el instrumento mediante el formulario google el cual ha sido contestado en forma anónima.

Al ser evidente la relación entre ambas variables de estudio se propone por cada variable se brinde evaluaciones que estén acordes al puesto laboral, promover temas de cultura empresarial, reforzar las capacitaciones de acuerdo a su cargo y profesión; también es necesario brindar todos los recursos necesarios para el logro de los objetivos, mantener una adecuada comunicación y sobre todo motivar al personal mediante una buena remuneración y reconocimiento por el logro profesional o personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una relación directa significativa entre gestión por competencias y desempeño laboral en el Puesto de salud del distrito El Porvenir - Trujillo, es decir mediante una correcta selección de personal, evaluación de desempeño y capacitaciones se podrá realizar un buen desempeño laboral ya que son factores esenciales en toda gestión. La correlación Rho Spearman arrojó un p-valor de 0,00, lo que sustenta lo anteriormente mencionado.
2. Se identificó que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores es medio con un 13.3%, ya que no se hace uso adecuado de los recursos del puesto de salud, no hay una adecuada comunicación y predisposición por parte de los trabajadores; así también, no se da muchas veces reconocimientos de los logros obtenidos y la remuneración no está acorde con las funciones de su área.
3. Se identificó que el nivel de la variable gestión por competencias es medio con un 20.0%, siendo los factores importantes en estos resultados la selección, la planificación, las evaluaciones y la identificación del candidato idóneo para que pueda ocupar el puesto vacante.
4. Se estableció que existe una relación directa significativa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, es decir a mayor nivel de gestión por competencias habrá un mayor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al puesto de salud fortalecer en el proceso de inducción al personal nuevo, realizar evaluaciones de desempeño dos veces al año, también capacitar al personal acorde a sus funciones o experiencia profesional.

Se debe considerar brindar los recursos necesarios para las actividades que realizan; así mismo, la remuneración de los trabajadores, incentivar y organizar pequeñas actividades donde participen los colaboradores para el fortalecimiento de la comunicación entre compañeros.

Se recomienda fortalecer las competencias brindando un programa de formación y aprendizaje continuo, realizar coaching y otorgar el crecimiento profesional, para aumentar la satisfacción laboral del personal y con la empresa.

Se recomienda a las futuras investigaciones aumentar el número de encuestados para confirmar la hipótesis validada al aplicar las mismas variables. Así también, se sugiere adaptar las preguntas de acuerdo al rubro de la institución.

REFERENCIAS

- Amarante, N (2018). Manual de orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Amo, A. (2019). Reclutamiento y selección del personal. Impreso en España. Editorial Elearning S.L.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca de ventajas competitivas. Editorial Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Alles, M. (2004). Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. 1° edición, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2017). La entrevista en selección de personas. La entrevista por competencias. Buenos Aires: Granica S.A. Editorial.
- Anticona, A & Gaitán, F. (2016). Aplicación de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del grupo educativo Las Américas S.R.L de la ciudad de Trujillo – 2016. Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2316/1/RE_ADMI_ANA.ANTICONA_FLOR.GAITAN_APLICACION.DE.UN.MODELO.DE.GESTION.POR.COMPETENCIAS_DATOS_T046_47717795T-42607987T.PDF
- Arce, G y Malvas, Y. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzáles Prada de Huari – 2013. Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 6° edición, Caracas - República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme. Obtenido de: <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2014/07/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-6ta-ed-2012.pdf>

- Becerra, M. & Paredes, M. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2019. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43691/Becerra_SML-Paredes_MAE-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Casa, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo-2015. Recuperado de: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, E. (2021). La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carhuachín, F. (2018). Gestión por competencia para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad provincial de Otuzco – La Libertad, 2018. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5371/Carhuach%C3%ADn%20Ib%C3%A1n%20B1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1>
- Capurro, A. & Noa, K. (2018). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018. Recuperado de: [file:///C:/Users/cix.ucv/Downloads/Ariadna%20Capurro_Katya%20Noa_Tesis_Titulo%20Profesional_2019%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/cix.ucv/Downloads/Ariadna%20Capurro_Katya%20Noa_Tesis_Titulo%20Profesional_2019%20(2).pdf)
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Octava edición. México: Editorial Atlas. Obtenido de: file:///C:/Users/cix.ucv/Downloads/Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano.pdf

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración del Personal*. México: Mc Graw Hill.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, hospital regional de Huacho*, 2018. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, E & Quispe, E. (2018). *Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., la Molina*, 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33179/De%20La%20Cruz_CEG%20y%20Quispe_MEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dolan, L. (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI* (2°ed). Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Durán, C., Avilán, A. y Morales, J. (2011) *Gestión por competencias: diseño de un proceso operativo en una empresa del sector manufacturero. Suma de Negocios*. Vol. 2 (1), pp.115-125. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v2n1/2027-5692-sdn-2-01-115.pdf>
- Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco*, 2018. Recuperado de: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf
- García, E., Díaz, P., Ávila, D y Cuzco, M. (2015). *La reforma del sector salud y los recursos humanos en salud. ScieloPerú [en línea]. Lima. Anales de la facultad de medicina, volumen 76, no.spe. ISSN 1025-5583. Disponible en:*

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002

- Gironzini, G. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad FAP Piura 2018. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14842/Tesis_6465_0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gumucio, R (2010). La selección del personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional.
- Hanco, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heredia, M. & Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Redalyc [en línea]. Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, volumen 6, núm. 12. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Huamán, B. & Hidalgo, L. (2009). Mejorando las competencias laborales en el ámbito local: Microrredes Acomayo, Amarilis y Margos de la DIRESA Huánuco. Recuperado de: http://gestionensalud.medicina.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2015/10/DOC_TEC_RH_Mej_Competencias_Laborales_Amb_L.pdf
- Informe Belmont (1979). Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. Revista médica Herediana. Publicado 18 de abril de 1979.
- López, N. (2010). Sistema de gestión por competencias. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParraNatalia2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. Revista Saber, ciencia y liberta, 15(1), 83-94. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Ludeña, C. (2019). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, 2019. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37353/lude%C3%B1a_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luna, A. (2008). Capital humano: gestión por competencias laborales en la administración pública. Editorial Trillas. México.
- Ninatanta, P. (2018). Gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa Cable video Perú SAC Los Olivos, año 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20016/Ninatanta_AP E.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Paningua, A. (2007). Gestión tecnológica del conocimiento. Editum.
- Peralta, L. (2018). Gestión por competencias y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF – Cusco 218. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Presentación, M. (2021). Gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Cable Mundo Perú S.A.C, sede San Juan de Lurigancho, año 2021. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1281/PRESENTACI%C3%93N%20MAURIOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Medellín: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Medellín.
- Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación de desempeño: estudio realizado con el personal de Autocentro Gutierrez, S.A., ubicado en la ciudad de Quetzaltenango. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Ríos, M. (2010). Relación entre el tiempo de seguir un programa de salud integral y desempeño laboral de los operarios de una empresa comercializadora de bienes de consumo masivo. Tesis inédita. Universidad Rafael Landivar. Guatemala.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Décima edición. Editorial Pearson Educación. México.
- Rodríguez, J. (2016). El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22193/1/TESIS%20JC%20RODR%C3%8DGUEZ.pdf>
- Rojas, E. (2017). Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, I (2020). Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%C3%A1nchez-Dise%C3%B1o.pdf>

- Sánchez, M. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/639/1/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf>
- Sánchez, L & Vargas, K. (2019). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: caso oficina de logística gobierno regional de Arequipa 2019 – Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9346/ADsamale%26vamaks.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M (2008). Metodología formal de la investigación científica. Bogotá, Comex.
- Universidad ESAN (2015). Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización? 6 de octubre de 2015. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Vera, E. (2016). La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil agencia Portoviejo. Recuperado de: <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20DEL%20BANCO%20GUAYAQUIL%20AGENCIA%20PORTOVIEJO.pdf>

ANEXO

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN PUESTO DE SALUD DEL DISTRITO EL PORVENIR - TRUJILLO.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores desde las funciones que realizan</p> <p>Identificar el nivel de gestión por competencias que se evidencia en el puesto de salud</p> <p>Establecer la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir - Trujillo.</p>	<p>H1: Existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de la ciudad de Trujillo</p> <p>Ho: No existe relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de la ciudad de Trujillo</p>	Gestión por competencias	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental - experimental</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario cerrado</p>	<p>Población: está conformada por el total de los colaboradores del Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo: 30 colaboradores.</p> <p>Muestra: está comprendida por el total de la población.</p> <p>Muestreo: no se realizará ya que se está tomando al total de la población como muestra.</p>
			Desempeño laboral		

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Título	GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN PUESTO DE SALUD DEL DISTRITO EL PORVENIR - TRUJILLO.			
	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión por competencias	Alles (2007) señala como un modelo gerencial cuyo objetivo es evaluar las competencias específicas de cada puesto laboral. También lo señala como una herramienta flexible, ya que existe una separación entre la gestión que realiza cada persona y la organización del trabajo, permitiendo crear ventajas competitivas.	Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio; es también, impulsar a nivel de excelencia las competencias 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	Reclutamiento y selección del personal	Coordinación para cubrir una vacante Evaluación relacionada al puesto de trabajo Evaluación de conocimientos del candidato
			Incorporación del personal	Realiza proceso de Integración Desarrollo profesionalmente Conocimiento de la cultura empresarial
			Capacitación del personal	Capacitaciones de acuerdo a su profesión Capacitaciones de acuerdo al puesto Evaluaciones de desempeño laboral
			Retención del personal	Adecuado comportamiento Adecuada personalidad Motivación para desarrollar habilidades

Desempeño laboral	Chiavenato (2002) señala que el desempeño laboral se basa en las siguientes dimensiones para realizar un trabajo con eficiencia y eficacia en la organización. Además, interviene las relaciones interpersonales y la motivación laboral para lograr los objetivos organizacionales.	Medida en que el trabajador cumple con sus funciones o actividades designadas.	Eficacia laboral	Satisfacción de la necesidad Adquirir capacidades Adquirir habilidades Logro de objetivos de la organización
			Eficiencia laboral	Uso adecuado de los recursos Mejor productividad Planificación de los objetivos institucionales
			Relaciones interpersonales	Comunicación entre dos o más personas Colaboración en los problemas de trabajo Adaptación a los cambios
			Motivación laboral	Remuneración de acuerdo al mercado laboral Adecuado ambiente laboral Reconocimiento

ANEXO 3:

CUESTIONARIO

Estimados (as) participantes, agradezco su valiosa colaboración para desarrollar los ítems relacionados a la institución donde labora. La información que proporcionará será anónima, pues tiene fines de investigación.

Datos generales:

EDAD	SEXO		CONDICIÓN LABORAL	
	Masculino	Femenino	Nombrado	Contratado

Instrucciones:

Lea atentamente cada pregunta, luego responda con veracidad y honestidad, marcando con un aspa (X) teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Leyenda	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

N°	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Gestión por competencias	Reclutamiento y selección del personal	En la institución se coordina y planifica de manera oportuna para cubrir una vacante.					
2			Las evaluaciones están relacionadas con el puesto de trabajo					
3			Se realiza evaluaciones para medir el grado de conocimiento profesionales o técnicos del candidato.					
4		Incorporación del personal	Se realiza un proceso de inducción o adecuación al cargo					
5			La institución utiliza procesos para mejorar o potenciar el desarrollo profesional					
6			Promueven temas de cultura empresarial					
7		Capacitación del personal	Ha participado de capacitaciones de acuerdo a su profesión.					
8			Recibe capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto.					

9		La institución realiza evaluaciones de desempeño laboral.					
10	Retención del personal	El trato de su jefatura es amable y cordial.					
11		Los compañeros de trabajo son asertivos durante el trabajo colaborativo.					
12		Se encuentra motivado para desarrollar sus habilidades.					
13	Eficacia	Existe predisposición para satisfacer las necesidades laborales.					
14		Adquirido nuevas habilidades en las funciones que desempeña.					
15		Enfatiza en el cumplimiento del logro de los objetivos de la organización.					
16	Eficiencia	Hace uso y control adecuado de los recursos asignados en las actividades que realiza.					
17		Los recursos brindados le permite cumplir con la planificación de los objetivos institucionales.					
18		Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas para mejorar la productividad.					
19	Relaciones interpersonales	Establece y mantiene una adecuada comunicación con sus compañeros de trabajo.					
20		Existe colaboración de sus compañeros cuando se da algún problema en el trabajo.					
21		Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la institución.					
22	Motivación laboral	El nivel remunerativo está acorde a sus funciones.					
23		Existe un ambiente de respeto en la institución para el desarrollo de los objetivos de la institución.					
24		Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas en su institución.					

Nota: Elaboración propia

Gracias por su colaboración.

ANEXO 04:

Validación de Instrumento



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br. Gloria del Carmen Torres Alvis.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de diciembre de 2021



Dr. Herry Lloclla Gonzales
INVESTIGADOR SENACYT
CR: P0015462

Dr. Herry Lloclla Gonzales
DNI: N° 16765432



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Gloria del Carmen Torres Alvis.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de diciembre de 2021



Tania Lizeth Espinoza Requejo
CTP N° 0894

Mg. Tania Lizeth Espinoza Requejo
Maestra en Gestión del Talento Humano
DNI: N° 71391904



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un Puesto de Salud del distrito El Porvenir – Trujillo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Gloria del Carmen Torres Alvis.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de diciembre de 2021

Dr. Wilmer Enrique Vidaurre García
Investigador RENACYT
DNI: 16730598