



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.vxix.xxx

Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022.

Navarro Albán, Luis Arturo

lucho_na59@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4326-1676>

Vega Gómez, Katherine Piedad

P7000162620@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5327-5230>

Dra. Luján Johnson, Gladys Lola

ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

Lopez Cordova, Danny Editha

Danconja.1040@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9486-2175>

Escuela de posgrado Universidad César Vallejo

Universidad Alas Peruanas

Piura – Perú

Correspondencia: lucho_na59@hotmail.com

Artículo recibido: 15 julio 2022. Aceptado para publicación: 20 agosto 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar Navarro Albán, L. A., Vega Gómez, K. P., Lola, D. L. J., & Lopez Cordova, D. E. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069-4088. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2916

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo de competencias para el cargo que permitan mejorar el desempeño laboral en una Institución Pública del Dirección Regional de la Producción- Piura 2022. Cuya metodología utilizada correspondió de tipo descriptivo-propositivo, básica – no experimental y niveles de conocimiento, descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo. El estudio fue aplicado a una muestra de 90 servidores públicos. En los resultados, se resaltó que las competencias para el cargo de los servidores públicos son baja - media con un porcentaje de 72,22% y el desempeño laboral es mala – regular con un porcentaje de 70%. Con un R- pseudo de 44% se explicó la influencia de las competencias para el cargo en el desempeño laboral configurando los modelos explicativos: $\text{Desempeño laboral} = \text{regular} = 2,102 + 1,168 \text{Requisitos} = \text{medio}$. Ante ello se determinó un Plan de mejora en las competencias para el cargo que ayude a perfeccionar el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, 2022., denominado: Mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores para cumplir con los requerimientos del puesto.

Palabras clave: Competencias Laborales; Desempeño Laboral; Eficiencia; Eficacia; Productividad.

Competencies for the position in improving the work performance of workers in a State entity, Piura 2022.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to propose a model of competencies for the position that allows improving job performance in a Public Institution of the Regional Directorate of Production- Piura 2022. Whose methodology used corresponded to a descriptive-propositional type, basic - no experimental and levels of knowledge, descriptive, explanatory, predictive and prospective. The study was applied to a sample of 90 public servants to whom a Likert-type survey was applied. In the results, it was highlighted that the skills for the position of public servants is low - medium with a percentage of 72.22% and job performance is poor - regular with a percentage of 70%. With a pseudo R of 44%, the influence of the competencies for the position on job performance was explained by configuring the explanatory models: $Job\ performance^2=regular=2,102 + 1,168Requirements^2=medium$. Given this, a Plan to improve the skills for the position was determined to help improve job performance in the Regional Directorate of Production, 2022, called: Improve the skills and abilities of workers to meet the requirements of the position

Keywords: Job Skills, Job Performance, Efficiency, Effectiveness, Productivity

INTRODUCCIÓN

La dinámica de la globalización ha generado múltiples cambios en el entorno de las organizaciones, las que deben adaptarse a los avances tecnológicos para poder responder a las expectativas de la población. Muchas han sufrido profundos cambios en su estructura organizacional y en la forma como se gestiona el recurso humano; los entornos en los que se desenvuelven exigen a sus integrantes un mayor desarrollo profesional y una serie de competencias para responder a dichos escenarios. Las organizaciones modernas buscan sacar el mayor provecho del recurso humano, potenciando al máximo sus competencias laborales con el fin de lograr optimizar su desempeño laboral.

En un sistema donde el recurso humano es considerado valioso, se facilitan los procesos y se aseguran el logro de los objetivos organizacionales; para ello es importante la forma como se elaboran los perfiles, se selecciona al personal, se los evalúa, desarrolla y recompensa. Muchos gobiernos han implementado una serie de leyes, como la Ley Servir en el Perú, con el fin de contar con instrumentos que permitan elegir a los mejores candidatos, sin embargo, las debilidades “históricas y estructurales de su sistema de gobernabilidad”, no lo han permitido (OCDE, 2017).

Las instituciones públicas además se enfrentan a una serie de dificultades generadas por el sistema burocrático piramidal que predomina en ellas y que las ha hecho sumamente ineficientes. Cabe señalar que, en el informe de la OCDE del 2017, se reporta que, de los diez problemas más importantes para los negocios en el Perú, la burocracia gubernamental ineficiente ocupa el primer lugar. En un contexto donde predomina este sistema, es común el incumplimiento de las normas y prácticas que no permiten alcanzar los objetivos estratégicos propuestos. Y como deja entrever el CLAD (2018), no bastan las decisiones de política pública fijadas por las autoridades, si no existen acciones concretas que aseguren que éstas tengan una positiva incidencia en la ciudadanía.

Si bien, el gobierno central ha regulado el acceso a las instituciones públicas a través de la Ley Servir (2013), en donde se instituye un régimen de exclusividad y único para los individuos que ingresen a trabajar en las instituciones públicas del estado, sin embargo, en muchas instituciones del estado dicha ley no se cumple. Las dependencias públicas de

Piura, y en la que se realiza la presente investigación, no son ajenas a esta realidad el personal que ingresa a laborar en ellas, al igual que en el resto de instituciones públicas del país, es contratado para cumplir compromisos políticos, sin tener en cuenta las capacidades que deben tener para el cargo. Asimismo, en el manejo del personal, no existen programas de capacitación y entrenamiento, lo que limita explotar al máximo las potencialidades que tiene el personal. Se debe tener en cuenta además, que el personal nuevo no tiene conocimiento del sector y tampoco cuenta con las competencias requeridas para el cargo, según la Ley Servir, porque ingresan a la institución por la coyuntura política, reemplazando muchas veces al personal de carrera.

La problemática descrita anteriormente, ha motivado la presente investigación que está orientada a responder a la pregunta de investigación: ¿Cómo estaría diseñada una propuesta de competencias para el cargo que permita mejorar el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022?; por lo cual la investigación se considera conveniente porque a partir de los hallazgos se pueden brindar aportes importantes para que las autoridades de la entidad pública replanteen sus políticas sobre el ingreso a la institución, orientando el manejo hacia una gestión por competencias. De esta manera, los beneficiados directos serían los trabajadores quienes podrían ser ubicados en un puesto que esté de acuerdo a sus competencias, mejorando así su desempeño laboral, su desarrollo personal y en general, el desarrollo de la institución. Además, si bien es cierto que en el sector privado existen diversos estudios que abordan cada una de las variables investigadas o de manera conjunta, no sucede lo mismo en el sector público debido a que las investigaciones de este tipo son escasas, lo que justifica la investigación para llenar este vacío de conocimientos en la comunidad científica. Por lo anteriormente mostrado, se llegó a establecer el siguiente objetivo general: proponer un modelo de gestión por competencias que consienta el mejoramiento del desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022 y como objetivos específicos: i) Analizar el modelo de competencias para el cargo implantado en la organización pública en función a la Ley Servir que permita detectar situaciones a ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022. ii) Describir el estado actual del desempeño laboral de los trabajadores en una institución pública que permita detectar situaciones a ser atendidas

en la configuración de la propuesta, al 2022. iii) Explicar la influencia de las competencias para el cargo en el desempeño laboral. iv) Predecir un modelo funcional teórico que incluya las características propias de las competencias para el cargo que explique la configuración de una propuesta para mejorar el estado de desempeño los trabajadores en una institución pública de Piura, 2022. v) Diseñar un modelo de competencias para el cargo que permita mejorar el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

La investigación tuvo como antecedentes internacionales, al estudio de Carmona (2016) quien investigó en México, las competencias laborales, el estudio estuvo orientado a identificar si el personal posee las competencias requeridas para desempeñarse en el cargo de supervisor y el manejo de grupos; en el estudio se encontró que hay competencias que necesitan fortalecerse, como las de liderazgo y desarrollo de colaboradores; la identificación de dichas competencias es fundamental para lograr una capacitación sobre aspectos puntuales que permitan fortalecer las debilidades del personal. Del mismo modo, también se destaca la investigación de Púm (2018) quien realizó un estudio que tuvo la finalidad de establecer la influencia de las competencias laborales en la evaluación de los desempeños laborales en los colaboradores del Autocentro Gutiérrez, en la ciudad de Quetzaltenango. Se concluyó que, los trabajadores poseen niveles altos de las competencias específicas, las que inciden en su desempeño laboral; sin embargo, el autor considera que para lograr un mayor involucramiento del personal en los procedimientos de desarrollo y mejora laboral se debe efectuar un programa de capacitaciones sobre dichas competencias. Este estudio deja en evidencia que en el tema de las competencias específicas, tienen que ser reforzadas de manera continua y más aún cuando están orientadas a tareas que se encuentran en constante modernización. Asimismo, Castillo (2020) en su estudio doctoral, se enfocó en establecer el nivel de incidencia de las competencias esenciales que benefician el desempeño laboral de los empleados técnicos en el sector metalmecánico de Nuevo León. El estudio concluyó que las competencias esenciales, cuyas características capacitan al trabajador técnico para el desarrollo de manera excelente en sus actividades y benefician su desempeño en el trabajo, son las actitudes, las habilidades, los valores, los

conocimientos, el comportamiento y, en general, las características individuales, que están directamente relacionadas y causalmente relacionado con el desempeño del trabajador técnico, lo que se reflejó en el análisis de regresión.

Asimismo a nivel nacional, se tiene a Guanilo y Morales (2017) quienes realizaron una investigación tomando como muestra a 17 trabajadores de la Asociación de Mujeres en Acción (AMA) con sede en Trujillo para relacionar el perfil del personal de dicha gerencia con respecto a su desempeño laboral. Los resultados de la investigación arrojan un desempeño laboral entre bueno y regular con evidencia de optimización del tiempo, gracias al cumplimiento de perfiles profesionales para ocupar el puesto con una relación significativa entre ambas variables del 0.05. En ese mismo sentido, en la organización investigada, los perfiles para el puesto se basan sobre todo en las habilidades que demuestra el personal, mientras que en el desempeño laboral destaca la optimización del tiempo, la empatía del personal, aunque se evidencia limitaciones en la eficacia, autocontrol del personal y en el trato al cliente. Igualmente, Flores (2018) efectuó un estudio que tuvo el objetivo de medir las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad de Lamas, Asimismo se empleó una muestra de 157 personas de dicho municipio llegándose a probar que existe una directa relación entre las variables. Del mismo modo, Falcón (2019) estudio la existencia de algún tipo de influencia entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de tipo constructora ubicada en la capital del Perú. Entre las conclusiones más importantes se apreció que la gestión por competencias es regular, lo cual se explica por el nivel regular de la capacitación y del reclutamiento. Dicha gestión evidencia una relación directa entre las dimensiones: selección, reclutamiento y capacitación; y la variable desempeño laboral. En el ámbito local, se encuentro el estudio de Saavedra (2019) cuya investigación fue realizada analizado las competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Educación – Tumbes; en donde se concluyó la existencia de significancia alta entre las variables, dado el valor de la Rho de Spearman (0,712) señalando que sendas variables se vinculan de forma significativa, presentando a la par niveles altos y relación directa; deduciendo que a un mayor grado de competencias para el cargo, el desempeño

evidenciará un mayor nivel. En ese mismo aspecto, Pacherez y Marrufo (2020) realizaron un estudio con la finalidad de proponer un Modelo de gestión de competencias validado, con el fin de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Rioja, 2020. El estudio concluyó que aún falta eficiencia en el trabajo de los empleados, lo que ha planteado la necesidad de implementar un modelo de gestión basado en competencias a fin de elevar el rendimiento del trabajador, fortaleciendo las capacidades cognitivas, las competencias y habilidades actitudinales. Además, entre las teorías más resaltantes respecto a las competencias para el cargo; se encuentra la teoría de Levy-Leboyer (1997) basada en el enfoque constructivista, este enfoque surge de la escuela francesa y australiana; está asociado a la actuación de los sujetos dentro de un entorno social y tiene que ver con la capacidad de los individuos de cooperar para la solución de problemas. Según este modelo, las competencias se van formando en el desarrollo de las actividades laborales específicas, pues es el sujeto el que piensa e interpreta la información necesaria para realizar dichas actividades; en este caso, las competencias no solo tienen que ver con la función que desempeñan los sujetos, sino que también se toma en cuenta sus capacidades y potencialidades. Más adelante Campbell y Wiernik (2015), enfocándose en el desempeño laboral, señalan que desde la aparición formal del modelo propuesto por Campbell en el año de 1993, se han hecho varias modificaciones luego de diversos estudios empíricos y es en el año 2012 donde proponen un modelo que involucra ocho factores principales para explicar el rendimiento individual en el trabajo: El rendimiento técnico, la comunicación; iniciativa, persistencia y esfuerzo, comportamiento contra productivo en el trabajo; liderazgo, desempeño de la función jerárquica, manejo de equipos, gestión de equipos de trabajo. Los autores manifiestan que los ocho factores constituyen una síntesis de las diferentes propuestas hasta ese momento, para explicar las dimensiones del desempeño en el trabajo. Del mismo modo, para entender mejor estas ambos criterios, es importante conceptualizarlos según Arnold et al. (2005) quienes conceptualizan las competencias como características específicas y patrones de comportamiento que requiere el trabajador a fin de realizar sus tareas. En cambio para Mertens (2000), es la capacidad manifestada por un individuo en su esfuerzo por alcanzar resultados idóneos, que pueden

convertirse o no en un progreso efectivo. Mientras que para Przystanski (2020), señala que son los requerimientos de conocimientos, capacidades, habilidades y características personales, que juegan un rol relevante en el ciclo de vida de los trabajadores, siendo un diferenciador de desempeño en las funciones esenciales de los puestos. Por su parte, la Ley Servir (2013) define a las competencias para el cargo, como las características de la persona que se manifiestan en actuaciones observables y que determinan un desempeño exitoso en lo laboral; incluye habilidades, conocimientos, y actitudes, que instituyen aspectos que marcan la diferencia dentro de una organización y un contexto específico. Asimismo, esta Ley promulgada con el N° 30057, establece la directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos", que posee como objetivo el establecimiento de los lineamientos que deben orientar a todas las organizaciones públicas en la elaboración, aprobación y revisión del Manual de Perfiles de Empleo. Por su parte, Doyle (2021) refiere que, las competencias específicas laborales son las destrezas y habilidades demandadas que son fundamentales para el éxito laboral. Especificando que en las competencias técnicas, también reconocidas como habilidades duras, siendo habilidades relacionadas con ocupaciones específicas, por otro lado, las habilidades blandas refieren a habilidades interpersonales o comunicativas que consienten a los empleados alcanzar éxitos laborales.

Al respecto de las dimensiones de las competencias de cargo, la Ley servir (2013) proporciona las dimensiones que se deducen de las normas propuestas en la Ley Servir, por cuanto la problemática propuesta, se refiere a trabajadores afectos a esta ley.

La Ley Servir incluye las "Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos y Tipo Aplicables al Régimen del Servicio Civil", y consta de cuatro fases para su aplicación: 1. La identificación del puesto; 2. La elaboración y validación de las funciones del puesto; 3. El establecimiento de los requerimientos para el puesto; y, 4. La revisión de la coherencia y pertinencia de los Perfiles del Puesto (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 100-2015-SERVIR-PE). Se supone que las cuatro fases son inherentes a las funciones de los trabajadores de toda dependencia pública, a pesar de ellos, la mayor problemática se suscita en la segunda y tercera fase y son las que tienen que ver con los requerimientos

y funciones para el puesto, aspectos de los cuáles pueden dar razón los trabajadores de dicha dirección. Esos aspectos constituyen las dimensiones de la variable de interés.

La primera dimensión considerada son las funciones del puesto que de acuerdo a la Ley Servir obedecen a grupo y familia de puestos definidos en la institución investigada; éstas a su vez están estructuradas de acuerdo a las tareas y/o actividades contempladas para dichos cargos. En la identificación de las funciones principales del puesto se consideran tres aspectos o indicadores: Frecuencia, Consecuencias de error o de complejidad de la función y no aplicación de la función. El primer indicador, tiene que ver con la frecuencia con la que se ejecuta la función; el segundo con las consecuencias (graves o no) de no ejecutar una actividad o de incurrir en un error en dicha ejecución y la tercera tiene que ver con el grado de dificultad y esfuerzo que significa la realización de dicha tarea. La segunda dimensión, fue los Requisitos del puesto. Esta dimensión tiene que ver con las capacidades desarrolladas por el trabajador en su formación académica, así como en aquellas específicas para el puesto; también está relacionada a las habilidades con que cuentan dichos trabajadores para el desarrollo de las tareas. De manera más específica, dicha ley incluye a la formación académica (nivel educativo, grados alcanzados), así como la certificación para el puesto (formación especializada), conocimientos técnicos pretendidos para el puesto (programas y/o cursos de especialización), experiencia laboral (general y específica) y habilidades especiales; dentro de ésta se recogen diferentes habilidades, como: atención, adaptabilidad, organización de información, control, análisis, memoria, Planificación, comunicación oral, síntesis, creatividad/Innovación, autocontrol, dinamismo, cooperación, iniciativa, empatía, negociación, orden.

Asimismo, se observa que existe una estrecha conexión teórica entre las competencias y el desempeño laboral; así, Gómez et al. (2016), consideran que las competencias son las características observables que los trabajadores llevan a una organización para tener un desempeño exitoso en las tareas que se les asignan. Del mismo modo, desde la perspectiva de Bohlander (2003) el desempeño laboral es la eficiencia demostrada por el personal al cumplir con las funciones encargadas en la institución. Por su parte, Le Sante et al. (2020) al referirse al desempeño, consideran que éste, está ligado a los comportamientos asociados a la dedicación a la tarea y a las relaciones interpersonales.

Mientras que para Fogaça et al. (2018) el desempeño laboral puede definirse como todos los comportamientos que los empleados adoptan en el trabajo. De lo descrito por los autores y tomando en cuenta a Bohlander (2003) y Le Sante et al. (2020), el estudio considera tres dimensiones, que son consecuencia de la evaluación del desempeño laboral: eficiencia, eficacia y productividad laboral; las dos primeras recogen aspectos del modelo de Campbell y Wiernik (2015) y de Le Sante et al. (2020) y han sido recogidas por el Ministerio de Economía y Finanzas [MEF] (2010), en su instructivo para la Formulación de Indicadores de Desempeño. Para Chiavenato (2019) la eficiencia se obtiene a través del número de recursos que están listos para producir una unidad, mientras que la eficacia es la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona. Por otro lado la productividad, se entiende como una medida cuantitativa que verifica la cantidad de producción o número de servicios que son producidos durante función de los trabajadores en un periodo determinado (Langemeier, 2018).

METODOLOGÍA

La investigación se consideró de tipo básica, debido a que se buscó tener un conocimiento y mayor comprensión de los elementos trascendentales de la problemática observable respecto de la variable competencias para el cargo y la variable desempeño laboral (Concejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC, 2018). Asimismo es de tipo proyectiva. Además, el estudio fue conducido en un diseño no experimental transversal descriptivo explicativo y predictivo. La investigación es no experimental porque el investigador no manipula las variables de interés para obtener la información; ésta se recoge tal y como lo manifiesta en los sujetos investigados y sin manipulación alguna. También fue de corte transversal porque los datos de ambas variables son recogidos en un instante específico del tiempo y descriptivo porque está orientado a describen las variables para identificar las deficiencias en cada una de ellas (Hernández et al., 2014). La muestra estuvo compuesta por 90 servidores públicos. Del mismo modo, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, rescatándose como dimensiones para la variable competencias para el cargo: requisitos

para el puestos y perfil del trabajador y para la variable desempeño laboral se tuvo como dimensiones: eficiencia, eficacia y productividad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Valoración de la variable de competencia al cargo según dimensión e indicador en los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022.

	Nivel de valoración %		
	Baja	Media	Alta
COMPETENCIA AL CARGO	33,33	38,89	27,78
Funciones	43,33	35,56	21,11
Regularidad	46,67	35,56	17,78
Consecuencias	1,11	92,22	6,67
Complejidad de la función	7,78	68,89	23,33
Requisitos	33,33	37,78	28,89
Formación académica	34,44	42,22	23,33
Certificación para el puesto	34,44	34,44	31,11
Conocimientos para el puesto	37,78	42,22	20,00
Experiencia	54,44	21,11	24,44
Habilidades	38,89	27,78	33,33

En la Tabla 1, se evidencia que del total de los investigados el 38,89 % consideran que es regular el nivel de competencia al cargo, asimismo, un considerable 33,33% refiere un nivel bajo en cuanto a las competencia para el cargo; finalmente, solo el 27,78 % considera que el nivel de competencias para el cargo es alto. Asimismo, se ha logrado determinar que del total de los investigados en lo relacionado con la dimensión de funciones del puesto el 43,33 % tienen un nivel bajo mientras que el 35,56 % es medio, también un 21,11% considera en un nivel alto. Respecto a los indicadores, el indicador regularidad se percibe en un nivel bajo en un 46,67%; el indicador consecuencias en un 92,22% y se ubica en nivel medio.

También, con respecto a la dimensión de requisitos el 37,78 % de estos consideran un nivel medio mientras que el 33,33% es bajo; y un 28,89% se califica como alto. Respecto a los indicadores, la formación académica se percibe un 42,22%; también sobre la certificación para el puesto, un 34,44% se encuentra en un nivel bajo; en cuanto a los conocimientos sobre el puesto, el 42,22% se percibe en un nivel medio; en referencia al indicador experiencia un 54,44% lo considera en un nivel bajo; finalmente el indicador Habilidades, se percibe en un nivel bajo con un 38,89%.

Tabla 2

Niveles de Valoración de la variable de desempeño laboral según dimensión e indicador en los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022

	Nivel de valoración %		
	Malo	Regular	Bueno
DESEMPEÑO LABORAL	33,33	36,67	30,00
Eficacia	35,56	31,11	33,33
Percepción del nivel de calidad de trabajo	45,56	22,22	32,22
La forma de vestir y presentación de cada colaborador guarda relación con su puesto de trabajo	44,44	35,56	20,00
Cumplimiento de las tareas asignadas	40,00	27,78	32,22
Conocimiento dentro del puesto de trabajo	38,89	27,78	33,33
Eficiencia	40,00	28,89	31,11
Responsabilidad del personal.	38,89	27,78	33,33
Actualización y nivel de conocimientos técnicos.	42,22	51,11	6,67
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	65,56	25,56	8,89
Nivel de adaptabilidad del trabajador.	46,67	28,89	24,44
Completar las tareas	45,56	54,44	,00
Cantidad y calidad del trabajo	53,33	46,67	,00
Trabajo preciso y cuidadoso	40,00	37,78	22,22
Toma de decisiones	62,22	37,78	,00
Responsabilidad del personal.	50,00	50,00	,00
Productividad	40,00	41,11	18,89
Eficiencia del trabajador	64,44	35,56	,00
Eficacia del trabajador	33,33	37,78	28,89
Nivel de producción personal	57,78	42,22	,00
Cumplimiento de las metas del trabajador	36,67	63,33	,00

En la tabla 2; del total de los trabajadores el 36,67% tienen un nivel de desempeño laboral regular, mientras que el 33,3% posee un desempeño malo; asimismo, el 30% exhibe un desempeño bueno.

En referencia a la dimensión eficacia, del total de los investigados se ha logrado determinar que el 35,56% de los trabajadores tienen un nivel malo en la dimensión de eficacia, un 33,3% considero en un nivel bueno la eficacia, mientras que el 31,11% su nivel es regular. En función a los indicadores de la dimensión eficacia, se percibe que un 45,56% califica como malo el nivel de calidad de trabajo, también se observa que un 40% considera como malo el cumplimiento de tareas asignadas.

En cuanto a la dimensión eficiencia, el 40% la considera en un nivel malo; un 31,1% la considera bueno y el 28,89% la percibe como regular. De acuerdo con los indicadores consignados, se rescata que el 65,56% considera en un nivel malo el liderazgo y cooperación en el centro laboral; el 62,22% percibe en niveles malos la toma de decisiones y también considera en nivel malo la cantidad y calidad del trabajo.

En referencia a la dimensión productividad, se percibe en un nivel regular con un 41,11%, mientras que un 40% la califica como malo, finalmente el 18,89% considera la dimensión en un nivel bueno. En cuanto a los indicadores empleados, se percibe en un nivel malo la eficiencia del trabajador con un 64,44% y un 57,78% también percibe en nivel bajo el nivel de producción personal; finalmente el 36,67% considera en nivel malo el cumplimiento de metas del trabajador.

DISCUSIÓN

En este sentido los resultados arribados en el estudio, desde la percepción de los trabajadores, el nivel de competencia del cargo se considera con un 38,89% en un nivel bueno; pero también un 33,33% lo califica como malo. Infiriendo que, se debe diseñar una propuesta sobre competencias en el cargo, para optimizar esta percepción; además debe sustentarse en los modelos teóricos contemplados en las teorías analizadas. Asimismo, se observa que la dimensión funciones del puesto se percibe en un nivel malo con un 43,3% y la dimensión requisitos del puesto se califica en un 37,78% como adecuado. Se deduce que, si bien las características personales sobre conocimientos, actitudes o habilidades de los trabajadores requieren de procesos de capacitaciones, pero su nivel es suficiente para desempeñarse adecuadamente; pero la dirección de RRHH de la entidad, debe realmente conocer la potencialidad de sus trabajadores para posicionar a su capital humano en los puestos correctos. Finalmente, respecto a las

funciones del puesto; se refleja que los trabajadores desconocen las consecuencias de incumplir con las funciones que se les designa (86,67%), y no alcanzan a cumplir todas las tareas asociadas a su función con regularidad (58,89%) reflejando que muchos de los trabajadores no están asignados a un puesto donde reflejen un desempeño óptimo a partir de sus características personales. En cuanto a los requisitos del puesto; se percibe que, les falta saber sistematizar los informes para ser presentados a sus superiores (41,11%) y les falta habilidades sobre negociación de problemas asociadas a su función (20%); lo que da pie a plantear una propuesta fundamentada en las debilidades evidenciables.

Asimismo, Los resultados obtenidos respecto al desempeño, desde la percepción de los trabajadores, el nivel de desempeño laboral se considera con un 36,67% en un nivel regular; pero también un 33,33% lo califica como bajo. Infiriendo que, se debe optimizar el desempeño laboral; empleando estrategias de comunicación organizacional, retroalimentación de las instancias superiores, planificar capacitaciones y estímulos externos que motivan desenvolvimientos óptimos; respaldado en los modelos teóricos contemplados en lo teórico planteado en el estudio. Asimismo, se observa que la dimensión eficacia se percibe en un nivel bajo con un 35,56%; la dimensión eficiencia se contempla en un nivel bajo con un 40% y la dimensión productividad se califica en un 41,11% como regular. Se deduce que, existen deficiencias en el cumplimiento de las metas como institución; también que, es necesario hacer uso correcto de los recursos dotados por la institución; y que, se alcanzan de forma adecuada los resultados por cada instancia de la entidad, pero se deben optimizar todos los aspectos operativos, para la obtención de mejores resultados organizacionales Finalmente, respecto a la eficacia; se refleja que los trabajadores reflejan una ausencia de trabajo de equipos y coordinación en las áreas (24,44%). En cuanto a la eficiencia; se percibe que, la toma de decisiones en situaciones difíciles no tomas las alternativas más propicias (26,67%). Finalmente, referente a la productividad, se evidenció una falta de interés y compromiso en el desenvolvimiento de su función (32,22%). Lo que permite inferir, falencias de colaboración grupal para alcanzar las metas, conocimiento de las funciones para tomar

decisiones propicias frente a problemas en sus funciones y ausencia de compromiso, debido factores que les comprometan con las metas institucionales.

Finalmente, en los resultados, se determinó un modelo de gestión de competencias en función a Desempeño laboral = regular = 2,102 + 168 Requisitos = adecuado; determinando un Sig. de 0,000b; a partir de predictores constantes de la competencia para el cargo, sobre la variable desempeño laboral; entonces hay evidencias estadísticas que determinan que los datos respecto al desempeño laboral en las competencias se ajustan al modelo, esto se debe a que el p valor es mayor del 5 % ($p = ,352 > ,05$ y $p = ,315 > ,05$). El modelo explica en un 44% entre las variables de competencias y el desempeño laboral teniendo en cuenta los niveles respectivos de las dimensiones de competencias (1=bajo) y del desempeño laboral (1=malo). Finalmente el desempeño laboral se vincula fuertemente con la dimensión requisitos para el puesto de la variable competencias para el cargo teniendo en cuenta las características de los niveles malo y adecuado. Datos similares se encontraron en la investigación de Carmona (2016) quien estudio en México, las competencias laborales, el estudio estuvo orientado a identificar si el personal posee las competencias requeridas para desempeñarse en el cargo de supervisor y el manejo de grupos; en el estudio se encontró que hay competencias que necesitan fortalecerse, como las de liderazgo y desarrollo de colaboradores; la identificación de dichas competencias es fundamental para lograr una capacitación sobre aspectos puntuales que permitan fortalecer las debilidades del personal. Del mismo modo, también se destaca la investigación de Púm (2018) quien realizó un estudio que tuvo la finalidad de establecer la influencia de las competencias laborales en la evaluación de los desempeños laborales en los colaboradores del Autocentro Gutiérrez, en la ciudad de Quetzaltenango. Se concluyó que, los trabajadores poseen niveles altos de las competencias específicas, las que inciden en su desempeño laboral; sin embargo, el autor considera que para lograr un mayor involucramiento del personal en los procedimientos de desarrollo y mejora laboral se debe efectuar un programa de capacitaciones sobre dichas competencias. Este estudio deja en evidencia que en el tema de las competencias específicas, tienen que ser reforzadas de manera continua y más aún cuando están orientadas a tareas que se encuentran en constante modernización. Asimismo, Castillo (2020) en su estudio

doctoral, se enfocó en establecer el nivel de incidencia de las competencias esenciales que benefician el desempeño laboral de los empleados técnicos en el sector metalmeccánico de Nuevo León. El estudio concluyó que las competencias esenciales, cuyas características capacitan al trabajador técnico para el desarrollo de manera excelente en sus actividades y benefician su desempeño en el trabajo, son las actitudes, las habilidades, los valores, los conocimientos, el comportamiento y, en general, las características individuales, que están directamente relacionadas y causalmente relacionado con el desempeño del trabajador técnico, lo que se reflejó en el análisis de regresión.

Asimismo a nivel nacional, se tiene a Guanilo y Morales (2017) quienes realizaron una investigación tomando como muestra a 17 trabajadores de la Asociación de Mujeres en Acción (AMA) con sede en Trujillo para relacionar el perfil del personal de dicha gerencia con respecto a su desempeño laboral. Los resultados de la investigación arrojan un desempeño laboral entre bueno y regular con evidencia de optimización del tiempo, gracias al cumplimiento de perfiles profesionales para ocupar el puesto con una relación significativa entre ambas variables del 0.05. En ese mismo sentido, en la organización investigada, los perfiles para el puesto se basan sobre todo en las habilidades que demuestra el personal, mientras que en el desempeño laboral destaca la optimización del tiempo, la empatía del personal, aunque se evidencia limitaciones en la eficacia, autocontrol del personal y en el trato al cliente. Igualmente, Flores (2018) efectuó un estudio que tuvo el objetivo de medir las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad de Lamas, Asimismo se empleó una muestra de 157 personas de dicho municipio llegándose a probar que existe una directa relación entre las variables. Del mismo modo, Falcón (2019) estudio la existencia de algún tipo de influencia entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de tipo constructora ubicada en la capital del Perú. Entre las conclusiones más importantes se apreció que la gestión por competencias es regular, lo cual se explica por el nivel regular de la capacitación y del reclutamiento. Dicha gestión evidencia una relación directa entre las dimensiones: selección, reclutamiento y capacitación; y la variable desempeño laboral. Del mismo modo, el estudio de Saavedra

(2019) cuya investigación fue realizada analizando las competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación – Tumbes; en donde se concluyó la existencia de significancia alta entre las variables, dado el valor de la Rho de Spearman (0,712) señalando que sendas variables se vinculan de forma significativa, presentando a la par niveles altos y relación directa; deduciendo que a un mayor grado de competencias para el cargo, el desempeño evidenciará un mayor nivel. En ese mismo aspecto, Pacherez y Marrufo (2020) realizaron un estudio con la finalidad de proponer un Modelo de gestión de competencias validado, con el fin de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Rioja, 2020. El estudio concluyó que aún falta eficiencia en el trabajo de los empleados, lo que ha planteado la necesidad de implementar un modelo de gestión basado en competencias a fin de elevar el rendimiento del trabajador, fortaleciendo las capacidades cognitivas, las competencias y habilidades actitudinales.

CONCLUSIONES

Los resultados sobre la muestra aplicada demuestran que la variable competencias para el cargo de los servidores públicos de la Dirección Regional de Producción 2022, muestra que un 72,22% de las competencias es baja – media, funciones para el puesto 78.89% y requisitos para el puesto 71,11%. Del mismo modo, el nivel sobre la valoración de la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Producción 2022, demuestran que el 70% califica el desempeño laboral como medio – regular, eficacia 66.67%, eficiencia 68,89% y productividad 81.11%. Según los resultados que plantea el modelo teórico que atiende los requisitos del puesto se puede manifestar que la dimensión que posee indicadores como formación académica, conocimientos para el puesto, experiencias, certificación teórica permitirá configurar la propuesta de competencias para el cargo de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad del Estado Piura, 2022. Con un porcentaje en relación a R pseudo de 44,00% entre las variables. El modelo explica que la dimensión requisitos para el puesto demuestra que el desempeño laboral se posee en un nivel regular cuando los trabajadores solo poseen requisitos para el puesto en un nivel medio. Ello suele ser porque el trabajador no cumple con la formación académica, certificación para el puesto,

conocimientos, experiencia y habilidades; para desempeñarse de manera adecuada en su lugar de trabajo. Ante lo expuesto según el porcentaje explicado y predictivo, se llegó a determinar la propuesta de un Plan de mejora en las competencias para el cargo que ayude a perfeccionar el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, 2022. Denominado: Mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores para cumplir con los requerimientos del puesto.

LISTA DE REFERENCIAS

- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C., & Burnes, B. (2005). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour* (Cuarta ed.). Pearson Education Limited. <https://www.pdfdrive.com/work-psychology-understanding-human-behaviour-in-the-workplace-e175248837.html>
- Bohlander, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos* (Cuarta ed.). México, D. F.: CENGAGE Learning. <https://es.lat1lib.vip/dl/5573587/7ae8b8>
- CLAD. (2018). *Competencias Laborales en el Sector Público*. Caracas: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Colección de Experiencias EIAPP. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>
- Carmona, V. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias de la Conducta.
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ, Bejav.*, 2, 47-74. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20\(2015\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20(2015).pdf)
- Castillo, J. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).

- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (Décima ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Education.
- Doyle, W. (2021) Content representation in teacher definitions of academic work. *Currículo Studies*.
- Falcón, T. D. (2019). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora-2019. Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Escuela Profesional de Administración y Gerencia, Lima.
- Flores, P. C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Fogaca, N., Barbosa, M. C., Campos, M. C., Pereira, L. y Coelho, F. A. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Managing Human Resources* (Octava ed.). Edinburgo, Inglaterra: Pearson.
- Guanilo, R. G., & Morales, A. M. (2017). Perfil del personal y su desempeño laboral en la Gerencia de créditos de la asociación mujeres en acción (AMA), Trujillo - 1er trimestre del 2017. Tesis de pregrado, Trujillo.
- Langemeier, M. (2018). Labor efficiency and productivity benchmarks. *Journal of ASFMRA*, 1(1),17-28.
- Ley servir. (2013). Meritocracia, capacitación y más beneficios laborales. Retrieved 20 de Octubre de 2021, from <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/ley-servir-meritocracia-capacitacion-y-mas-beneficios-laborales/>
- Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

- Le Sante, D. R., Eaton, A. A., & Viswesvaran, C. (2020). Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Organizational Psychology*, 37(2), 93-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2021a10>.
- Mertens, L. (2000). *Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). *Instructivo para la Formulación de Indicadores de Desempeño*. Dirección general del presupuesto público. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_fpr,iñacopm_Indicadores_Desempeño.pdf
- OCDE. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente*, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. Paris: Editions OCDE. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264271470-es>
- Pacherrez, R. J., & Marrufo, F. G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. [https://doi.org/ https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Púm, M. K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Przystanski, M. (2020). Odtworzyć świat (z) traumy. O postmemorialnej prozie Görana Rosenberga Krótki przystanek w drodze z Auschwitz. *Rana. Literatura-Doświadczenie-Tożsamość*, 1(2), 1-13.
- Saavedra, L. M. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*, 2019. Tesis de

Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022.

maestría, Universidad San Martín de Porres, Instituto de Gobierno y Gestión Pública, Lima. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5207>