UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN POR COMPETENCIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI -2022

Tesis para optar el título profesional

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JOSE JESUS RIVERA ROBLES

JULIO JESUS CÁRDENAS GUZMÁN

Pucallpa – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 5:30 pm del día jueves 06 de julio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro) y Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN POR COMPETENCIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Jose Jesus Rivera Robles y Julio Jesus Cardenas Guzman, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 6:40 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro

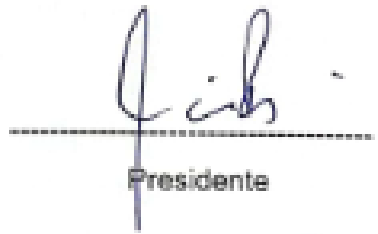
Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

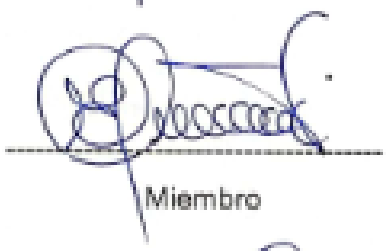
La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



Presidente

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias



Miembro

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia



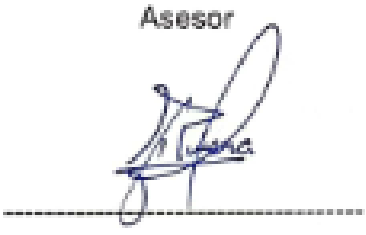
Miembro

Dr. Manuel Rocha Gonzales



Asesor

Bach. Jose Jesus Rivera Robles



Tesista

Bach. Julio Jesus Cardenas Guzman



Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº **V/0194-2023.**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"GESTION POR COMPETENCIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2022"

Autor(es) : **RIVERA ROBLES, JOSE JESUS**
CARDENAS GUZMAN, JULIO JESUS

Facultad : **Ciencias Económicas, Administrativas y Contables**
Escuela : **Administración**
Asesor(a) : **Dr. ROCHA GONZALES, MANUEL**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 10%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 31/03/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, José Jesús Rivera Robles

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Gestión por Competencia y su Influencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022.

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Rocha Gonzales Manuel

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 08 / 2023

Email: jjrrpcllpq@hotmail.com
Teléfono: 954979979

Firma:
DNI: 71741274

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Julio Jesús Cordero Guzmán

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Gestión por Competencia y su Influencia en el Desempeño Laboral del Talento Hermanos de la Universidad Nacional de Ucayali-2022.

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Rodna Gonzales Manuel

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 08 / 2023

Email: genithguzmanaguilera@gmail.com
Teléfono: 960600815

Firma:
DNI: 73148283

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido nuestra guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado con nosotros hasta el día de hoy. A nuestros padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcarnos en nosotros el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi familia por ser el pilar que me permite día a día seguir esforzándome para lograr mis objetivos.

Agradecer a la universidad Nacional de Ucayali a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables por formarme y dotarme de conocimientos, capacidades para hacer frente a los retos profesionales que se me presente.

También agradecer a mi Asesor Rocha Gonzales Manuel por el apoyo en le ejecución de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENDIO

DEDICATORIA VII

AGRADECIMIENTO VIII

ÍNDICE DE CONTENIDO IX

ÍNDICE DE TABLAS XIII

ÍNDICE DE FIGURAS XIV

ÍNDICE DE ANEXOS XVI

RESUMEN XVII

ABSTRACT XVIII

INTRODUCCIÓN XIX

CAPITULO I 20

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 20

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 20

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 21

1.2.1 Problema general 21

1.2.2 Problemas específicos 21

1.3 OBJETIVOS 21

1.3.1 Objetivo general 21

1.3.2 Objetivos específicos 21

1.4 HIPÓTESIS 22

1.4.1 Hipótesis general 22

1.4.2 Hipótesis especifico 22

1.5 VARIABLES 22

1.5.1 Variable independiente 22

1.5.2 Variable dependiente 22

1.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 22
1.7 JUSTIFICACIÓN 24
1.7.1 Justificación teórica 24
1.7.2 Justificación practica 24
1.7.3 Justificación metodológica 24
1.8 IMPORTANCIA 24
CAPITULO II 26
MARCO TEÓRICO 26
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA 26
2.1.1 Antecedentes internacionales 26
2.1.2 Antecedentes Nacionales 27
2.1.3 Antecedentes locales 28
2.2 BASES TEÓRICAS 29
2.2.1 Definición de competencias 29
2.2.2 Gestión por competencia 30
2.2.2.1 Importancia de la gestión por competencias 31
2.2.2.2 Ventajas de la gestión por competencias 31
2.2.2.3 Componentes de las competencias 31
2.2.3 Dimensiones de la gestión por competencia 32
2.2.3.1 Competencias personales 32
2.2.3.2 Competencias técnica 32
2.2.3.3 Competencias corporativas 32
2.2.4 Definición del desempeño laboral 33
2.2.4.1 Factores de mejora de la productividad 33
2.2.4.2 Importancia del desempeño laboral 34
2.2.4.3 Dimensiones del desempeño laboral 34
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 34

CAPITULO III 37

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 37

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 37

3.1.1 Diseño y esquema metodológico 37

3.1.1.1 Esquema de la investigación 38

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA 38

3.2.1 Población 38

3.2.2 Muestra 38

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 39

3.3.1 Técnica 39

3.3.2 Instrumento 40

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 40

3.5 PRESENTACIÓN DE DATOS 41

CAPITULO IV 42

RESULTADOS 42

4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 42

4.1.1 Variable gestión por procesos 42

4.1.1.1 Dimensión competencias personales 42

4.1.1.2 Dimensión competencias técnicas 45

4.1.1.3 Dimensión competencias corporativas 47

4.1.2 Variable desempeño laboral 49

4.1.2.1 Dimensión efectividad 49

4.1.2.2 Dimensión productividad 52

4.2 CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS 56

4.2.1 Contraste de la hipótesis general 56

4.2.2 Contraste de la primera hipótesis especifica 57

4.2.3 Hipótesis especifica 2.....59

4.2.4 Hipótesis especifica 3.....60

CAPITULO V.....63

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....63

5.1 DISCUSIÓN.....63

CONCLUSIONES.....65

RECOMENDACIONES.....66

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS.....67

ANEXOS.....70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....23

Tabla 2: Cálculo de la muestra 39

Tabla 3: Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Rho Spearman 41

Tabla 4: correlación entre gestión por competencia y desempeño laboral 57

Tabla 5: correlación entre competencia personales y desempeño laboral.....58

Tabla 6: correlación entre competencias técnicas y desempeño laboral 60

Tabla 7: correlación entre competencias corporativas y desempeño laboral.....61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de competencias según sagi – vela (2004) 30

Figura 2: ¿Considera que usted y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con las metas institucionales? 42

Figura 3: ¿En alguna ocasión usted ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar un buen trabajo por sus superiores? 43

Figura 4: ¿Considera que eres valorado por el trabajo que realizas? 43

Figura 5: ¿La Universidad tiene políticas en la que te estimulan a seguir creciendo profesionalmente? 44

Figura 6: ¿Considera que las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución? 44

Figura 7: ¿Las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral? 45

Figura 8: ¿En su proceso de reclutamiento lo dotaron de conocimientos sobre las funciones que desarrolla en su área de trabajo? 46

Figura 9: ¿En su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales? 46

Figura 10: ¿Considera que desarrollar tus habilidades te permiten desempeñar tus funciones de manera óptima? 47

Figura 11: ¿Considera que tienes la capacidades para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes? 48

Figura 12: ¿Considera que la creatividad e innovación son fundamentales para efectuar soluciones efectivas a las problemáticas de tu área de trabajo? 48

Figura 13: ¿Considera que tiene las capacidades para adaptarse a los cambios con facilidad'? 49

Figura 14: ¿Puede desempeñar sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando? 50

Figura 15: ¿Usted efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales? 50

Figura 16: ¿Considera que el trabajo que desarrolla satisface las necesidades de los usuarios?.....51

Figura 17: ¿Usted mensualmente cumple con las metas establecidas para su área de trabajo? 51

Figura 18: ¿Considera que usted tiene la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral? 52

Figura 19: ¿Se preocupa por estar mejorando día a día en el desempeño de sus funciones mediante la autoevaluación?.....53

Figura 20: ¿Utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad?.....53

Figura 21: ¿Tienes la capacidad de brindar soluciones efectivas aún están bajo presión?.54

Figura 22: ¿Consideras que eres un compañero que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo? 55

Figura 23: ¿Crees que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros? 55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1 71

Anexo N° 2 72

Anexo N° 3 74

Anexo N° 4 75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título “Gestión por competencia y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022”, y tuvo como objetivo de general, determinar la influencia entre la gestión por competencias y desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali- 2022, siendo una investigación de diseño no experimental de nivel correlación de corte transversa, con un enfoque cuantitativa, en la cual se planteó como problema general ¿cómo la gestión por competencias influye en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022? en la que se tuvo como dimensiones de la variable independiente a la competencias personales, competencias técnicas y corporativas y siendo las dimensiones dependientes efectividad y productividad.

Se tuvo como población de estudio a todos los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali, con una muestra de 84 trabajadores a quienes se les aplico el instrumento de investigación, de los datos adquiridos se analizó y trato mediante el Excel y el Spss con la cual se determinó la correlación de las variables de estudio obteniendo un “p” valor de 0.000 por la cual se rechazó la hipótesis nula y acepto la alterna.

Palabras claves**:** gestión, talento humano, productividad, desempeño, laboral, eficiencia, competencias, técnicas, corporativas, personal.

ABSTRACT

The present research work is entitled "Management by competence and its influence on the job performance of human talent at the National University of Ucayali -2022", and its general objective was to determine the influence between management by skills and job performance. of human talent of the National University of Ucayali- 2022, being a non-experimental design investigation of cross-sectional correlation level, with a quantitative approach, in which it was raised as a general problem: how does management by competencies influence job performance? of human talent of the National University of Ucayali - 2022? in which the dimensions of the independent variable were personal skills, technical and corporate skills and the dependent dimensions being effectiveness and productivity.

The study population was all the workers of the National University of Ucayali, with a sample of 84 workers to whom the research instrument was applied, the data acquired was analyzed and treated through Excel and Spss with which The correlation of the study variables was determined, obtaining a "p" value of 0.000, for which the null hypothesis was rejected and the alternate one was accepted.

Keywords: management, human talent, productivity, performance, labor, efficiency, skills, techniques, corporate, personal.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo globalizado en la cual el cambio es lo único constante es por ello que tanto las instituciones públicas como privadas deben estar a la vanguardia y adaptándose a estos cambios y para ello el talento humano desempeña un papel fundamental, por ende se debe estar motivándolos e incentivándoles, así como dotándoles de competencias para hacer frente a los problemas que se les puede presentar en su día a día y puedan brindar soluciones efectivas desarrollando de este modo sus conocimientos habilidades y destrezas, lo cual se verá reflejado en la obtención de las metas instituciones y el incremento de la productividad.

Por lo antes señalado mediante la investigación de busco determinar la influencia entre la gestión por competencias y desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali- 2022, para la cual se siguió la siguiente estructura.

CAPÍTULO I, en este primer capítulo se define el planteamiento del problema, la hipótesis, los objetivos, la operacionalización de las variables, así como la operacionalización de las variables, la justificación, la importancia de la investigación.

CAPÍTULO II, en este segundo capítulo se describe el marco teórico la cual consiste los antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas y la definición de los conceptos básicos de las variables de estudio.

CAPÍTULO III, en este tercer capítulo está compuesta por la metodología de investigación, diseño, nivel, tipo y enfoque de investigación, así mismo se detalla la población, muestra y el procesamiento de información.

CAPÍTULO IV, en este cuarto capítulo se presenta los resultados analizados y tratados de la investigación, así como el contraste de la hipótesis y la discusión de los resultados.

CAPÍTULO V, en este quinto capítulo se efectúa las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Y finalmente las referencias bibliográficas, anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La gestión por competencia es un proceso que permite identificar las capacidades de las personas que se requieran en cada área del trabajo contemplando el desarrollo de las competencias necesarias para el crecimiento personal y profesional, ya que las competencias laborales está definida como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se relacionan con el desempeño del puesto más aun en nuestra actualidad las competencias son muy importantes para las empresas públicas como privadas ya que determina su productividad y su desempeño, es decir mediante las competencias se busca optimizar el rendimiento lo que conllevara al crecimiento organizacional.

Lo que se buscó con esta investigación es que las estrategias de gestión del talento humano deben abandonar el enfoque analítico y centrarse en la evolución hacia una gestión estratégica basado en los trabajadores, ya que estos son el ángulo primordial de la organizaciones generando valor organizacional, permitiendo aumentar la eficiencia, una mayor precisión estratégica, reducción de riesgos y mejora de capacidades, sin embargo en la universidad nacional de Ucayali hay carencias en cuanto a la gestión por competencias.

Esta carencia se debe a la falta de un modelo de gestión por competencias y esta provoca ciertas deficiencias en el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad nacional de Ucayali, la cual se ve reflejada en el desempeño que mostraron durante la pandemia, servicios de pésima calidad, poca capacidad de orientación a los estudiantes, egresados y titulados que al no saber cómo continuar con sus trámites administrativos y no saber en qué área se encuentra dichos documentos quedaron varados por más de un año provocando sinsabores en estos, y a razón de esto se vio poca disposición en cuanto a informarles en qué estado se encontraban sus gestiones documentarias, lo cual demuestra la falta de competencias laborales que tienen los trabajadores en cuanto a desarrollar sus funciones de manera eficiente y en pro de la calidad de servicio.

En vista de esta problemática y conscientes de que una institución tan grande como la Universidad Nacional de Ucayali tiene a cargo recursos humanos en diferentes áreas se vio necesaria determinar que competencias no se encuentran desarrolladas y como estas afectan el desempeño laboral de los mismos, por ello se determinó investigar como las Gestión por Competencia influye en el desempeño del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cómo la gestión por competencias influye en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la competencia personal influye en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022?
- ¿De qué manera la competencia técnicas influye en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022?
- ¿De qué manera la competencia corporativas influye en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia entre la gestión por competencias y desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali- 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la competencia personal en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali – 2022.
- Determinar la influencia de la competencia técnicas en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali – 2022

- Determinar la influencia de la competencia corporativas en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general

La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022.

1.4.2 Hipótesis especifico

- Las competencias personales influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.
- Las competencias técnicas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.
- -Las competencias corporativas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

1.5 VARIABLES

1.5.1 Variable independiente

Variable X: Gestión por competencias

Dimensiones

X1: Competencias personales

X2: Competencias técnicas

X3: Competencias corporativas

1.5.2 Variable dependiente

Variable Y: Desempeño laboral

Dimensiones:

Y1: Efectividad

Y2: Productividad

1.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLES INDEPENDIENTE (X) Gestión por Competencias	Para Alles (2015) “es una guía de gestión que hace posibles que los colaboradores estén alineados con las metas definida, comprenden la selección, evaluación y crecimiento profesional de los colaboradores en base a las competencias que se requieren para el logro de las estrategias organizacionales” (p. 124)	Es una herramienta de gestión que permite que los trabajadores estén orientadas al cumplimiento de los objetivos con el fin de optimizar las capacidades laborales en la institución.	X1: Competencias personal	Motivación Proactividad	Escala de Likert con valores del 1 a 5
			X2: Competencias técnicas	Habilidades Aptitudes	
			X3: Competencias Corporativas	Capacidad de toma de decisiones Creatividad Innovación	
VARIABLE DEPENDIENTE (Y) Desempeño laboral	Para Chiavenato (2017) “es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u empresa, es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular (p.206)	Es la capacidad que poseen los profesionales que muestran los trabajadores en su área de trabajo, es decir es la capacidad con la que desarrollan su trabajo de manera eficiente.	Y1: Efectividad	Cumplimiento de metas en el tiempo establecido Nivel de satisfacción	Escala de Likert con valores del 1 a 5
			Y2: Productividad	Eficiencia Eficacia	

Fuente: *elaboración propia*

1.7 JUSTIFICACIÓN

1.7.1 Justificación teórica

La gestión por competencias permite a las instituciones hacer frente a los nuevos retos en cuanto al manejo del talento humano siendo una herramienta capaz de lograr la armonía entre los objetivos institucionales, el crecimiento y desarrollo individual del talento humano, dotándolos de competencias, conocimientos, habilidades, destreza y actitudes para hacer frente a los retos laborales que se les presente día a día, desempeñando sus funciones de manera eficiente en pro de la productividad de la institución.

1.7.2 Justificación practica

Esta investigación es un precedente para futuras investigaciones, además aporta nuevos conocimientos en cuanto a la gestión por competencias dado que se encuentra enfocado en el desempeño de las funciones del talento humano de la universidad nacional de Ucayali, el cual permite fortalece sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para hacer frente a cualquier reto que se les pueda presentar.

1.7.3 Justificación metodológica

La investigación se realizó mediante un proceso adecuado y sistematizado que tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión por competencias en el desempeño del talento humano de la universidad nacional de Ucayali, así mismo se determinó sus capacidades, destrezas, habilidades y actitudes, también esta investigación será una referente para proyectar y gestionar adecuadamente la toma de decisiones , lo cual permite solucionar problemas de manera inmediata en cada área de trabajo, así mismo la institución tiene personal competitivo y productivo.

1.8 IMPORTANCIA

Estamos viviendo en un mundo altamente competitivo por lo cual las instituciones públicas y privadas tienen que estar a la vanguardia, para hacer frente a los retos cada vez más exigentes de la sociedad y a estos cambios no escapan las Universidades, dado que

estas están en una constante interacción con estudiantes y con la sociedad en general, por lo cual, su talento humano debe contar con herramientas de gestión por competencias que les permita desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz, porque el recurso humano es pieza fundamental de toda institución, la presente investigación permite generar nuevas ideas de mejora con el fin de tener una efectividad en el desempeño laboral del talento humano, también esta investigación será un referente para otras investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sandoval (2019) tesis titulado “Gestión por competencias en la cervecería sureña sociedad anónima de la ciudad de sucre” de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre Bolivia, en la que se tuvo como objetivo de investigación Proponer un modelo de gestión por competencias que permita incrementar el rendimiento dl talento humano de la cervecería SURENA S.A.

Llego a las siguientes conclusiones; con relación a la investigación la gestión de un modelo de competencias para el talento humano fue fundamental ya que se realizó síntesis sobre enfoques de competencias relacionadas para obtener un buen reclutamiento y selección del personal para generar un óptimo en el talento humano, el modelo de gestión por competencias adecuado al desarrollo del talento humano de la cervecería SUREÑA S.A. en el are de ventas, adecuándose a un sistema de selección y reclutamiento de personal por competencias con sus respecticos seguimientos durante el trabajo este modelo incluye los procesos de selección y reclutamiento de personal, de acuerdo con el proceso de reclutamiento por competencias se propone tener como fuente principal universidades y dentro de estudios de la ciudad.

Méndez, (2017) tesis titulada “Gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa de ahorro y crédito la inmaculada concepción R.L ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango” de la universidad Rafael Landívar – Guatemala, cuyo objetivo de investigación Determinar la aplicación de la gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa de ahorro y crédito la inmaculada concepción R.L ubicada en la cabecera de departamental de Huehuetenango.

Llego a las siguientes conclusiones; la cooperativa de ahorro y créditos la inmaculada concepción realiza algunos procesos de gestión de recursos humanos como;

descripción de puestos, reclutamiento y selección de persona, inducción, capacitación, compensaciones donde se utiliza el método tradicional, los procesos se efectúan parcialmente y algunos no se evidencian por escrito por lo cual se determina que no se aplica una gestión de recursos humanos por competencia dentro de la institución.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Quiroz y Noa (2019) tesis titulado “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” de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa – Perú, en la cual tuvo como objetivo de investigación Determinar la relación entre la gestión por competencia con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa representaciones Castillo S. A de la ciudad de Arequipa, 2018.

Se llegó a las siguientes conclusiones existe relación positiva entre la gestión por competencias con el desempleo laboral de los colaboradores de la empresa representaciones castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, medido con la prueba r de Pearson cuyo resultado fue 0.609, si la empresa aplicara la gestión por competencias se verá influenciado el desempeño laboral de sus colaboradores de esta manera se aprovechara todas las competencias que poseen para mejorar constantemente en todos los proceso de la empresa, así mismo la empresa debe actualizar constantemente el descriptico de cada puesto ya que solo así se atraerá al mejor ya que estos son el reflejo de sus labores y sus resultados de la misma manera representa el reconocimiento que la organización de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Carhuachin (2018) tesis titulado “Gestión por competencias para la mejorara el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco- la Libertad, 2018” de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú; tiene como objetivo implementar un modelo de gestión por competencia para mejorar el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial Otuzco, 2018. y se llegó a la conclusión no se aplica una gestión por competencias, por lo que se entiende que un modelo d

gestión por competencia mejora significativamente el desempeño laboral del talento humano provincial Otuzco, 2018, el desempeño laboral del talento humando en la Municipalidad Provincial Otuzco, no es evaluado en forma periódica y se hace necesario la implementación de un modelo de gestión por competencia induciendo en el adecuado perfil profesional el fortalecimiento de sus competencias laborales para mejorar el desempeño del talento humano en la municipalidad de Otuzco, 2018.

2.1.3 Antecedentes locales

Sepúlveda y López (2020), tesis titulada “La gestión del talento humano y su relación con la calidad de servicio de los trabajadores del área de ventas de Credivargas Pucallpa, 2019” Universidad Nacional de Ucayali. en la cual se planteó el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en el área de venta de Credivargas Pucallpa, 2019?

Llegando a las siguientes conclusiones Existe relación significativa en las variables gestión del talento humano y la calidad de servicio en el área de ventas de Credivargas Pucallpa, dado que la significancia de p fue de 0.029 siendo esto menor al 0.05, por lo cual la prueba de rho de Spearman fue significativa por lo cual se confirmó la hipótesis de estudio y se precisa que la gestión del talento humano tiene relación con la calidad de servicio en los trabajadores, la afinidad entre el conocimiento y la calidad d servicio de los tragadores en el área de venta de Credivargas Pucallpa es significativa, dado que el p valor es 0.015 y es menor al alfa 0.05 por esta razón el rho de Spearman es significativa quiere decir que se aprueba la hipótesis especifica planteada, de la misma manera se aceptó la hipótesis especifica 2 y 3 dad que el nivel de significancia era inferior al 0.05.

Quispe, Tino y Gonzales (2020) tesis titulada “Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manante-Ucayali” investigación para optar el título profesional en la cual se planteó el siguiente problema ¿Cómo es la relación

de la gestión de los recurso humano y la calidad de servicio en la municipalidad Distrital de Manantay, Ucayali, 2018?

Llegando a las siguientes conclusiones que existe relación negativa muy baja entre la gestión de recursos humano y la calidad del servicio en la municipalidad distrital de manantay 2018 lo que indica que las acciones de satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, la excelencia en el desempeño y la mejora de la productivista que desarrolla la municipalidad no alcanza para el logro de relación positiva y significativa con la calidad de servicio que ofrece, dado que la información proporcionada por los usuarios indican que los aspectos tangibles de la municipalidad no ofrecen las condiciones adecuada, mencionan que el personal muestra comportamientos y apariencias que deja mucho que desear, el servicio que ofrece no muestra confiabilidad y lo peor no empatizan con los usuarios por estas razones no pueden lograr niveles altos de la calidad de servicio.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Definición de competencias

Las competencias son características subyacentes en el individuo que esta causalmente relacionado a un estándar de efectividad a un desempleo superior en un trabajado o situación es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales una competencia original o anticipada el comportamiento y el desempeño (Mejía 2012, p.43)

Son un conjunto de destrezas habilidades, conocimientos características conductuales y otros atributos, los cuales correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predice un desempeño superior es aquello que distingue rendimiento excepcionales, de los normales y que se observa directamente a través de las conductas de cada componente en la ejecución de su trabajo diario” (Pereira, Gutiérrez, Sardi y Villamil, 2008, p.73)

Son características fundamentales del hombre que indican formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran un largo periodo de tiempo, y que además predicen un desempeño laboral exitoso y evaluable". (Alles, 2004, p. 26).

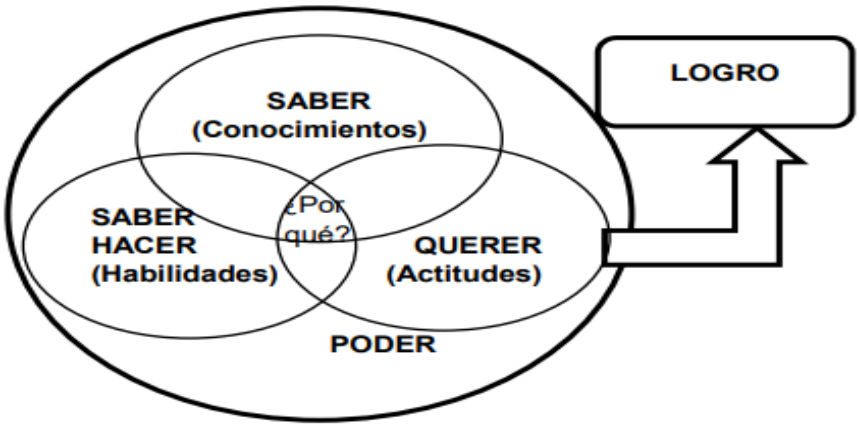
2.2.2 Gestión por competencia

Para Alles (2015) "es una guía de gestión que hace posibles que los colaboradores estén alineados con las metas definida, comprenden la selección, evaluación y crecimiento profesional de los colaboradores en base a las competencias que se requieren para el logro de las estrategias organizacionales" (p. 124)

Porret (2013) "es el acto profesional para realizar correctamente las responsabilidades y tareas dejan atrás, lo pendiente por ejecutar de manera singular y exactamente con lo que esta anticipado en las reglas de trabajo" (p.426).

De acuerdo Sagi Vela (2004) "las competencias son el grupo de conocimientos, habilidades y actitudes que aplican estas competencias en sus labores profesionales dentro de la empresa generará un óptimo desempeño y por ende obtendrá los buenos resultados.

Figura 1: Modelo de competencias según sagi – vela (2004)



Fuente: *Quiroz y Noa 2019. p. 38*

2.2.2.1 Importancia de la gestión por competencias

Según Alles (2015) menciona que la gestión por competencia es importante por qué.

- Genera el conocimiento de las diferentes competencias
- Implementa los procesos de recursos humanos
- Permite capacitar o evaluar al personal de la empresa permitiendo identificar los diferencias de unos con otros
- Brinda diferentes caminos o soluciones a los problemas que se generan en la empresa.

2.2.2.2 Ventajas de la gestión por competencias

- Mejora el clima laboral
- Aumenta la eficacia y eficiencia de los empleados
- Mejora el absentismo y rotación
- Aumenta la capacidad de la organización
- Sistema aplicable
- Útil para las organizaciones
- Fácil manejo
- Es un conjunto permite el desarrollo profesional e las personas (Lanao, 2018).

2.2.2.3 Componentes de las competencias

Las actitudes: Consideradas como el concepto propio, valores o imagen propia de una persona, las conceptualiza como los motivos o motivaciones íntimas que predicen como se desempeñaran en sus puestos a corto plazo. (Alles, 2004)

Conocimiento: Es la información que una persona posee sobre áreas específicas. Es una competencia compleja; en general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral por que el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma manera en que se utilizan en un

puesto de trabajo. Muchas evaluaciones del conocimiento miden la memoria, cuando lo que realmente importa es como se utiliza la información. Además, el conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que realmente hará. (Alles, 2004)

Habilidad: que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas del trabajo. (Alles, 2004)

Destreza: Se denomina destreza a la habilidad de una persona para realizar una acción determinada, en general asociado a la fuerza física o a los trabajos manuales. (Alles, 2004):

2.2.3 Dimensiones de la gestión por competencia

2.2.3.1 Competencias personales

Son aquellas que permiten llevar de una forma más manejable las relaciones personales como interpersonales sea con el equipo de trabajo, lo cual evidencia cierta ventaja para ponerlo en práctica de diversas situaciones que se presentan en las organizaciones o quizá en su vida personal (Porret, 2013, p.45)

2.2.3.2 Competencias técnica

Para Porret (2013) dice que son aquellos conocimientos capacidades y habilidades que son adquiridos a lo largo del tiempo por los colaboradores en la organización o en sus centros formativos, en base a la experiencia laboral o practica (p. 46)

Estas competencias están directamente relacionadas con la producción el rendimiento o el servicio del colaborador, como en la habilidad para desempeñarse en la ocupación que desarrolla (Condori 2020, p. 36)

2.2.3.3 Competencias corporativas

Según Porter (2013), son aquellas competencias que surgen de la combinación de las actividades tecnológicas de producción y las competencias sociales y técnicas

Condori (2020) son aquellas características que todos los colaboradores deben desarrollar, de acuerdo con la gestión que se desarrolla en la organización la finalidad es desarrollar capacidades y habilidades que puedan generar ventajas competitivas a la empresa para mejorar su posición dentro del mercado (p. 36)

2.2.4 Definición del desempeño laboral

Alles (2015), es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos y resultados de un colaborador en un determinado periodo el resultado de un conjunto de factores los cuales son el conocimientos que son aprendidos a través de estudios formales como informales, la experiencia práctica y las competencias (p. 28).

Para Chiavenato (2017) “es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u empresa, es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular (p.206)

De la misma manera Chiavenato (2008) indica que “es la manera en que las personas cumplen su funciones actividades y obligaciones, las personas mejoran su desempeño para alcanzar los resultados deseados” (p 22)

2.2.4.1 Factores de mejora de la productividad

Según Chiavenato (2017), el desempeño laboral tiene las siguientes características:

- Busca el cambio que toda organización necesita para adecuarse a las nuevas tendencias del mercado empresarial
- Busca corregir y mejorar acciones relacionadas con las funciones que realiza cada colaborador
- Busca el trabajo en equipo orientado a la solución de problemas
- Busca mejorar el compromiso del personal con la organización
- Busca orientar mejor el desempeño de los colaboradores con la consecución de los objetivos fijados con la empresa
- Busca optimizar el rendimiento de las áreas de trabajo

2.2.4.2 Importancia del desempeño laboral

Robbins y Judne (2009) indicaron “la evaluación del desempeño es importante porque ayuda a la toma de decisiones, también identifica si existe la necesidad de capacitar a un colaborador e identificar las competencias de los colaboradores (p. 128).

Para Werther, Davis y Guzmán (2014) menciono que se ha convertido en un factor relevante en las organizaciones, dado que es uno de los principales retos de los directivos es el valor agregado que cada trabajador aporta a la empresa, por ello cada organización debe contar con un sistema de evaluación del desempeño, donde cada supervisor revisé los logros de los colaboradores (p.218)

2.2.4.3 Dimensiones del desempeño laboral

a) Efectividad

Prokopenko (1989) “es la correlación entre los resultados alcanzados y los propuestos es el indicador que le da notabilidad al resultado, lo que permite mensurar y conocer el valor de cumplimiento de las metas proyectadas” (p 157).

b) Productividad

La productividad tiene que ver con los resultados que se alcanzan en un proceso o un sistema por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados es usual ver la productividad a través de dos componentes; eficiencia y eficacia. (Gutiérrez H. 2014 p. 21).

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Competencias corporativo: “son aquellas características que todos los colaboradores deben desarrollar, de acuerdo con la gestión que se desarrolla en la organización la finalidad es desarrollar capacidades y habilidades que puedan generar ventajas competitivas a la empresa para mejorar su posición dentro del mercado” (Condori 2020, p. 36)

Competencias personales: Son aquellas que permiten llevar de una forma más manejable las relaciones personales como interpersonales sea con el equipo de trabajo, lo cual evidencia cierta ventaja para ponerlo en práctica de diversas situaciones que se presentan en las organizaciones o quizá en su vida personal (Porret, 2013)

Competencias técnicas: Estas competencias están directamente relacionadas con la producción el rendimiento o el servicio del colaborador, como en la habilidad para desempeñarse en la ocupación que desarrolla (Condori 2020, p. 36)

Competencias: Son características fundamentales del hombre que indican formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran un largo periodo de tiempo, y que además predicen un desempeño laboral exitoso y evaluable. (Alles, 2004, p. 26).

Desempeño laboral: "es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u empresa, es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular" (Chiavenato 2017, p.206)

Destreza: Se denomina destreza a la habilidad de una persona para realizar una acción determinada, en general asociado a la fuerza física o a los trabajos manuales. (Alles, 2004)

Eficiencia: se refiere al logro de metas con una mayor cantidad de recursos (Koontz y Weihrich, 2004).

Gestión por competencias: "es una guía de gestión que hace posibles que los colaboradores estén alineados con las metas definida, comprenden la selección, evaluación y crecimiento profesional de los colaboradores en base a las competencias que se requieren para el logro de las estrategias organizacionales" (Alles 2015, p. 124)

Habilidad: que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas del trabajo. (Alles, 2004)

Las actitudes: Consideradas como el concepto propio, valores o imagen propia de una persona, las conceptualiza como los motivos o motivaciones íntimas que predicen como se desempeñaran en sus puestos a corto plazo. (Alles, 2004)

Productividad: La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un Sistema por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados es usual ver la productividad a través de dos componentes; eficiencia y eficacia (Gutiérrez H. 2014 p. 21)

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó como método general el método analítico sintético

Lopera et al., (2010), Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos (p. 27).

3.1.1 Diseño y esquema metodológico

El diseño de la presente investigación fue el no experimental, solo se apreció y analizo las variables de estudio sin efectuar ninguna alteración.

Para Sampieri, (2014), “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 185).

De acuerdo con su prolongación el tiempo fue un estudio transversal porque se efectuó durante el año 2022.

Para Carrasco (2019), “este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo” (p. 72).

Tipo de la investigación

La investigación fue de tipo básica, debido a que partimos de una hipótesis, empleando la observación (tesis observacional), para posteriormente contrastar las hipótesis y corroborar la teoría existente

Nivel de la investigación

El nivel de la investigación fue el correlacional, porque se buscó conocer cómo se relacionan las variables de estudio.

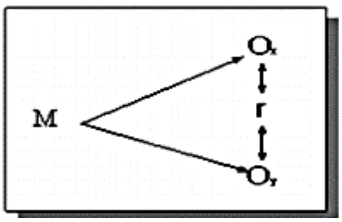
Al respecto Hernández y Mendoza (2018), indicaron que “esta investigación tiene como finalidad conocer el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 109).

Enfoque de la investigación

La presente investigación utilizo el enfoque cuantitativo.

Enfoque Cuantitativo, Según Sampieri (2014), “emplea la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.36).

3.1.1.1 Esquema de la investigación



M= Talento humano de la UNU
Ox= Gestión por competencia
r= Relación existente entre las dos variables
Oy= Desempeño laboral

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

Para Bernal (2010) “la población son todos los elementos que tiene ciertas características, es decir características similares y sobre las cuales se realizan los estudios” (p.52)

En la investigación la población estuvo constituida por el total de trabajadores de la universidad nacional de Ucayali 108.

3.2.2 Muestra

Según Bernal (2010) “la muestra es la fragmento de la población que se elige y sobre la cual se realizara la medición de las variables de estudio” (p.53)

Formula:

$$n = \frac{NxZ^2xpxq}{e^2(N-1)+Z^2xpxq}$$

N	**=**	Población o Universo
Z	**=**	Nivel de confianza
e	**=**	Margen de error
p	**=**	Probabilidad de Éxito
q	**=**	Probabilidad de Fracaso
n	=	Muestra Inicial

Tabla 2: Cálculo de la muestra

N	**=**	108
Z	**=**	1.96
e	**=**	0.05
p	**=**	0.50
q	**=**	0.50
n	**=**	84

Fuente: *elaboración propia*

La muestra se determinó a través del muestreo probabilístico y aleatorio simple, con la que se obtuvo como muestra a 84 colaboradores de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1 Técnica

En la recolección de datos que se empleó como técnica la encuesta la cual nos permitió recabar la información adecuada y necesaria para conocer la influencia de la gestión por competencia en la administración del talento humano de la universidad nacional de Ucayali.

Según Tamayo y Tamayo (1997), la encuesta “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”, (p 24)

3.3.2 Instrumento.

El instrumento que se utilizo fue el cuestionario y para la medición la escala de Likert.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) manifiesta que la escala de actitud de Likert es un instrumento que sirve para medir las actitudes de una persona por medio de ítems en forma tipo afirmaciones en tres, cinco o siete categorías según sea conveniente o relevante para la investigación. (p.205).

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la ejecución del análisis de datos en la investigación se consideró los siguientes aspectos.

- La elaboración del instrumento de recolección de datos
- Aplicación de las encuestas
- Diversas coordinaciones que amerite el tema a investigar.

Tratamiento de datos

El proceso de tratamiento de datos efectuó mediante los siguientes pasos

Se recopilo los datos mediante la aplicación del instrumento a los trabajadores de la universidad nacional de Ucayali.

Se prosiguió con la enumeración de cada encuesta realizada.

Posteriormente utilizaremos las herramientas estadísticas como el Excel para efectuar las tabulaciones y cálculos estadísticos.

Tabla 3: Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Rho Spearman

-1	Correlación negativa “perfecta”
-0.9 al -0.99	Correlación negativa “muy alta”
-07 al -0.89	Correlación negativa “alta”
-0.4 al 0.69	Correlación negativa “moderada”
0.2 al 0.39	Correlación negativa “baja”
-0.01 al 0.19	Correlación negativa “muy baja”
0	Correlación nula
0.01 al 0.19	Correlación positiva “muy baja”
0.2 al 0.39	Correlación positiva “baja”
0.4 al 0.69	Correlación positiva “moderada”
0.7 al 0.89	Correlación positiva “alta”
0.9 al 0.99	Correlación positiva “muy alta”
1	Correlación positiva “perfecta”

Fuente: *Hernández et al., (2014)*

3.5 PRESENTACIÓN DE DATOS

Luego de la aplicación instrumento de recolección de datos y el procesamiento de los mismo se muestra los resultado analizas en tablas y figuras.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultado finales que se obtuvieron fueron analizados y se prestan en tablas y figuras, así mismo el contraste de la hipótesis se efectuó mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman.

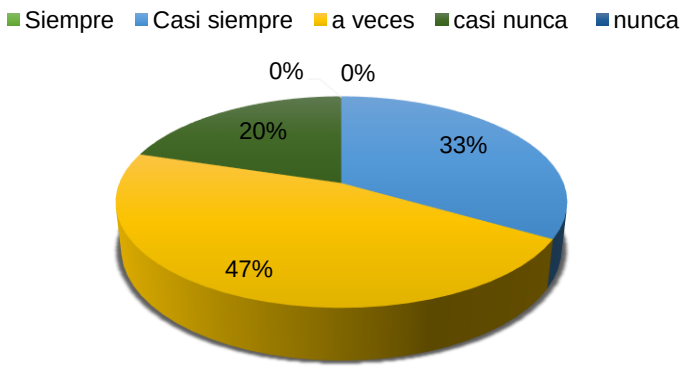
4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1.1 Variable gestión por procesos

4.1.1.1 Dimensión competencias personales

Análisis, se apreciar que él 47 % de los trabajadores respondieron que a veces él y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con las metas institucionales, el 33% casi siempre considera que él y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con las metas institucionales y el 20% menciono que casi nunca él y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con la mestas institucionales.

Figura 2: ¿Considera que usted y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con las metas institucionales?

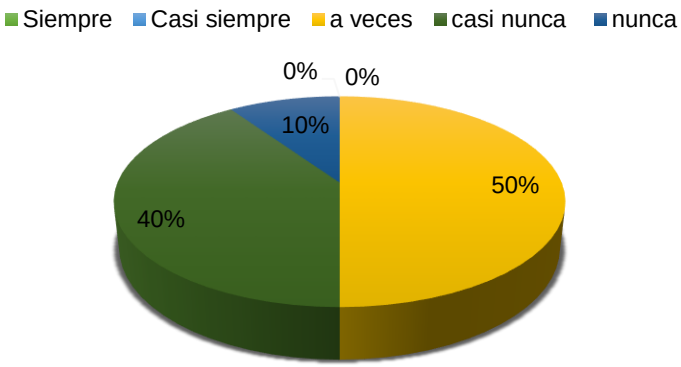


Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se apreciar que el 50% de los trabajadores respondieron que a veces ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar un buen trabajo por sus superiores, el 40% casi nunca ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar

un buen trabajo por sus superiores y el 10% nunca ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar un buen trabajo por sus superiores.

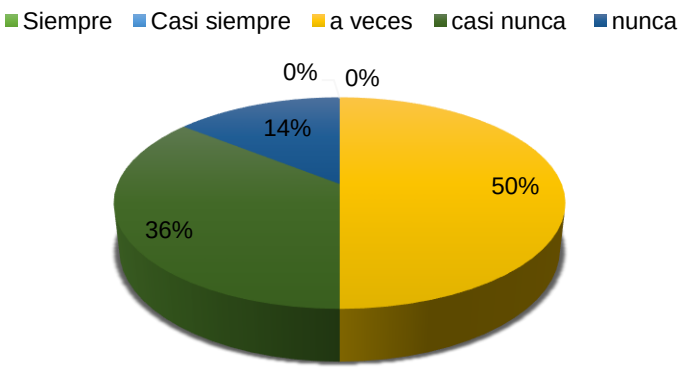
Figura 3: ¿En alguna ocasión usted ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar un buen trabajo por sus superiores?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se apreciar que el 50% de los trabajadores indicaron que a veces consideran que es valorado por el trabajo que realiza el trabajo, el 36% considera que casi nunca es valorado por el trabajo que realiza y el 14 % indico que nunca es valorado por el trabajo que realiza.

Figura 4: ¿Considera que eres valorado por el trabajo que realizas?

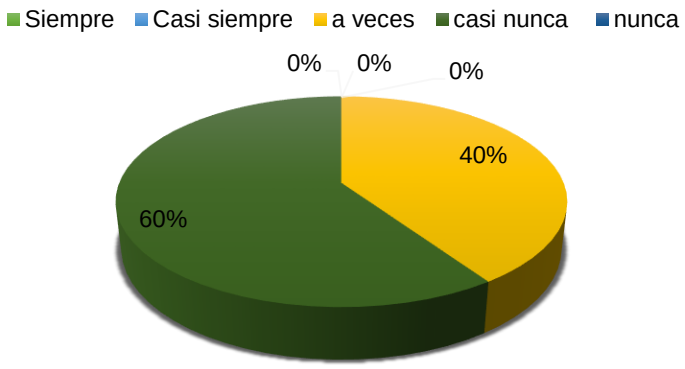


Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observar que el 60% de los trabajadores indicaron que casi nunca La Universidad tiene políticas en la que te estimulan a seguir creciendo

profesionalmente, el 40% respondió que a veces La Universidad tiene políticas en la que te estimulan a seguir creciendo profesionalmente.

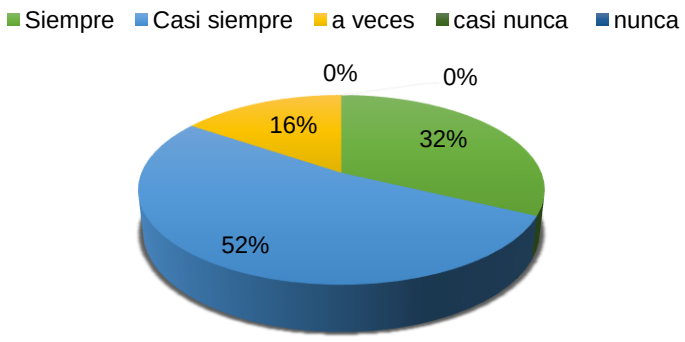
Figura 5: ¿La Universidad tiene políticas en la que te estimulan a seguir creciendo profesionalmente?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, podemos observar que el 52% de los trabajadores respondieron que casi siempre las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución, el 32% considera que siempre las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución, y el 16% considera que a veces las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución.

Figura 6: ¿Considera que las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución?

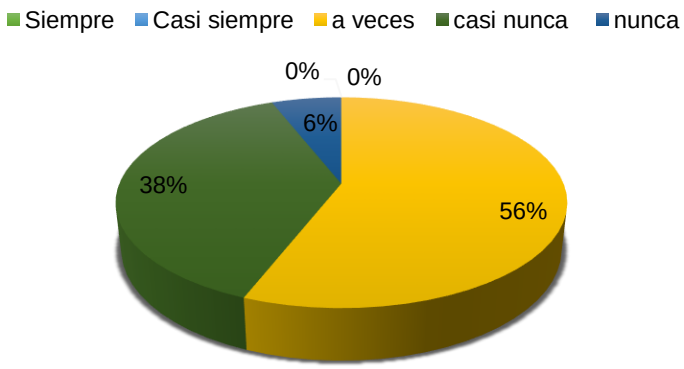


Fuente: *elaboración propia*

4.1.1.2 Dimensión competencias técnicas

Análisis, se puede apreciar que el 56% de los trabajadores encuestados indicaron que a veces las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral, el 38% respondió que casi nunca las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral y el 6 % señalo que nunca las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral.

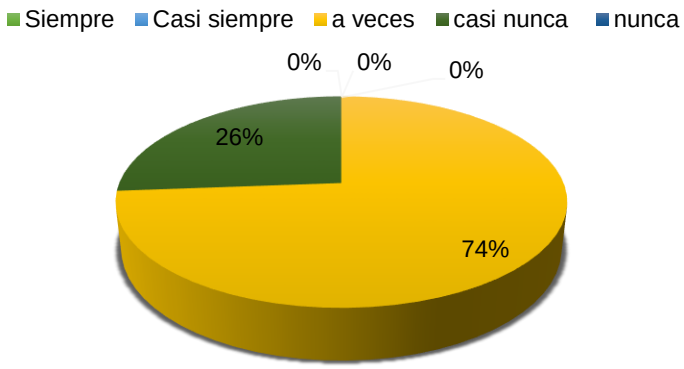
Figura 7: ¿Las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se puede apreciar que el 74% de los trabajadores indicaron que a veces en su proceso de reclutamiento lo dotaron de conocimientos sobre las funciones que desarrolla en su área de trabajo, el 26% menciono que casi nunca en su proceso de reclutamiento lo dotaron de conocimientos sobre las funciones que desarrolla en su área de trabajo.

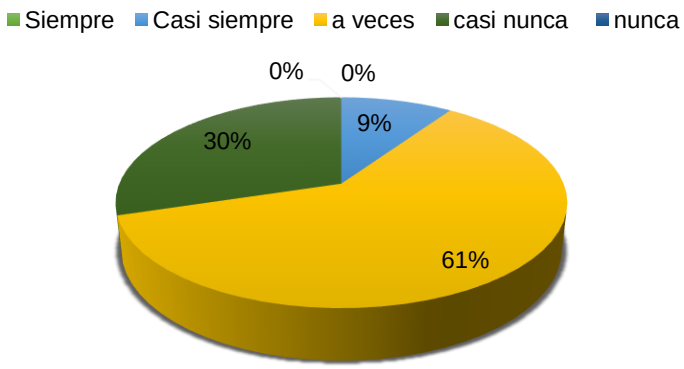
Figura 8: ¿En su proceso de reclutamiento lo dotaron de conocimientos sobre las funciones que desarrolla en su área de trabajo?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se apreciar que el 61% de los trabajadores respondieron que a veces en su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales, el 30% indico que casi nunca en su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales y el 9 % indico que siempre en su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales.

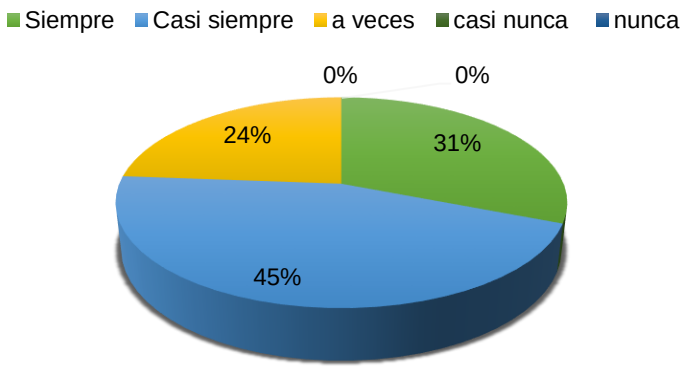
Figura 9: ¿En su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se aprecia que el 45% de los trabajadores indicaron que casi siempre desarrollar sus habilidades le permiten desempeñar tus funciones de manera óptima y el 31% considera que siempre desarrollar sus habilidades le permiten desempeñar tus funciones de manera óptima y el 24 cree que a veces desarrollar sus habilidades le permiten desempeñar tus funciones de manera óptima.

Figura 10: ¿Considera que desarrollar tus habilidades te permiten desempeñar tus funciones de manera óptima?

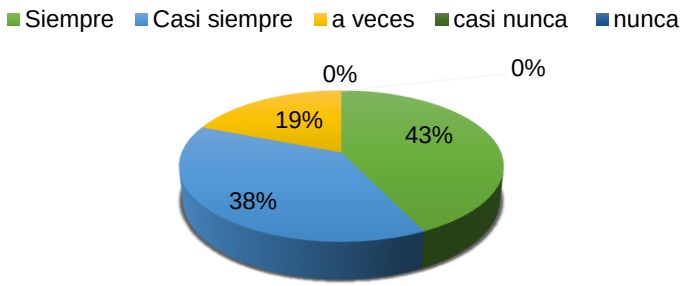


Fuente: *elaboración propia*

4.1.1.3 Dimensión competencias corporativas

Análisis, se apreciar que el 43% de los trabajadores consideran que siempre tienen la capacidades para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes, el 38% casi siempre tienen la capacidades para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes y el 19% a veces considera que tienen la capacidades para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes.

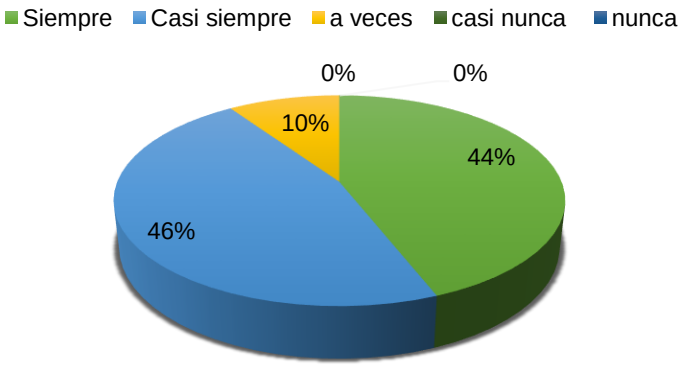
Figura 11: ¿Considera que tienes la capacidades para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observa que el 46% de los trabajadores respondieron que casi siempre considera que la creatividad e innovación son fundamentales para efectuar soluciones efectivas a las problemáticas de tu área de trabajo, el 44% considera que siempre a creatividad e innovación son fundamentales para efectuar soluciones efectivas a las problemáticas de tu área de trabajo y el 10% a veces considera que la creatividad e innovación son fundamentales para efectuar soluciones efectivas a las problemáticas de tu área de trabajo.

Figura 12: ¿Considera que la creatividad e innovación son fundamentales para efectuar soluciones efectivas a las problemáticas de tu área de trabajo?



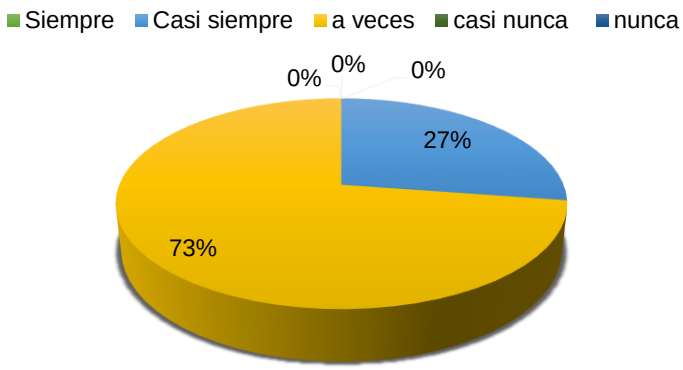
Fuente: *elaboración propia*

4.1.2 Variable desempeño laboral

4.1.2.1 Dimensión efectividad

Análisis, podemos observar que el 73% de los trabajadores indicaron que a veces tienen las capacidades para adaptarse a los cambios con facilidad, el 27% menciono que siempre tienen las capacidades para adaptarse a los cambios con facilidad.

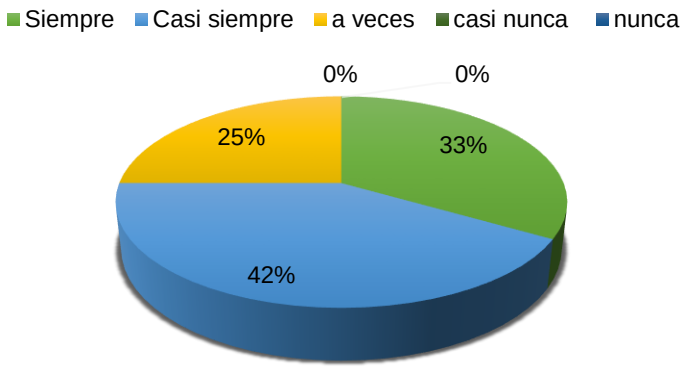
Figura 13: ¿Considera que tiene las capacidades para adaptarse a los cambios con facilidad'?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observa que el 42% de los trabajadores respondieron que casi siempre desempeñan sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando, el 33% menciono que siempre desempeñan sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando y el 25% a veces desempeñan sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando.

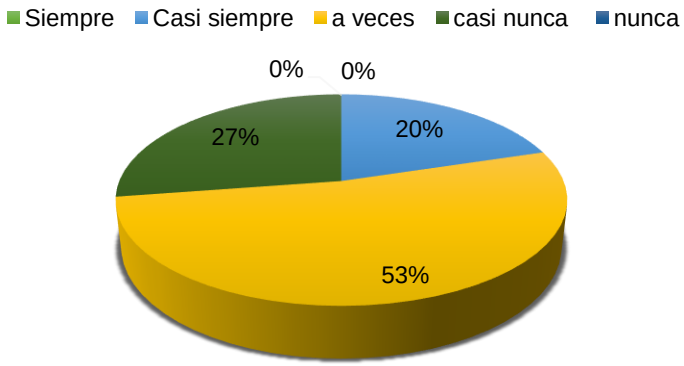
Figura 14: ¿Puede desempeñar sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observa que el 53% de los trabajadores indicaron que a veces efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales, el 27% dijo que casi nunca efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales y el 20% señalo que casi siempre efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales.

Figura 15: ¿Usted efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales?

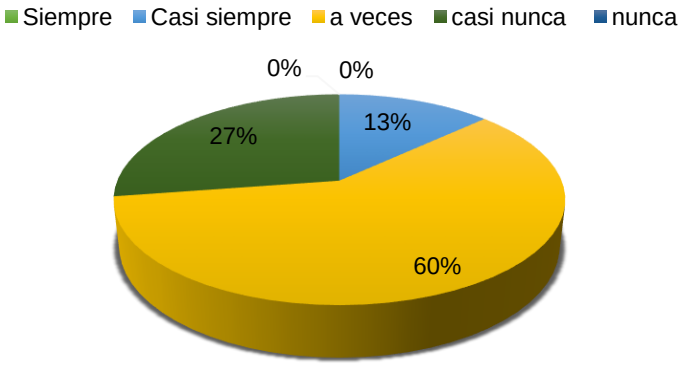


Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observa que el 60% de los trabajadores mencionaron que a veces en el trabajo que desarrolla satisface las necesidades de los usuarios y el

27% indico que casi nunca en el trabajo que desarrolla satisface las necesidades de los usuarios y el 13% casi siempre en el trabajo que desarrolla satisfacer las necesidades de los usuarios.

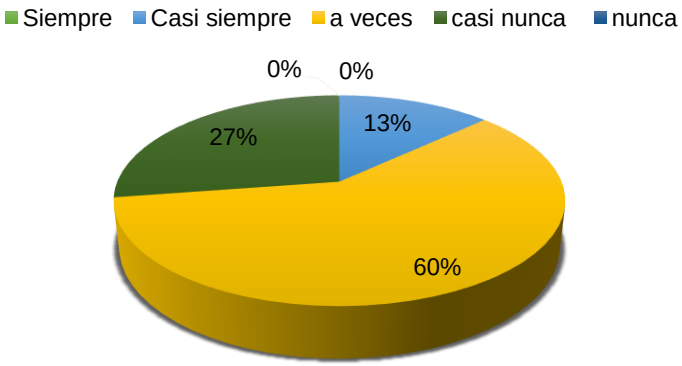
Figura 16: ¿Considera que el trabajo que desarrolla satisface las necesidades de los usuarios?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se aprecia que el 60% de los trabajadores indicaron que a veces mensualmente cumple con las metas establecidas para su área de trabajo, el 27% casi nunca cumple con las metas mensuales establecidas para su área de trabajo, el 13% menciono que casi siempre cumple con las metas mensuales establecidas para su área de trabajo.

Figura 17: ¿Usted mensualmente cumple con las metas establecidas para su área de trabajo?

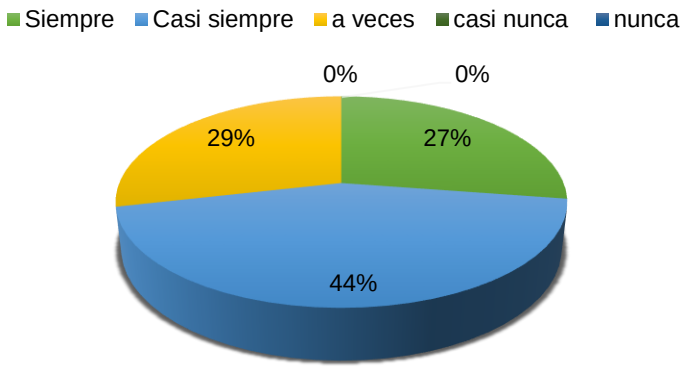


Fuente: *elaboración propia*

4.1.2.2 Dimensión productividad

Análisis, se aprecia que el 44% de los trabajadores consideran que casi siempre tienen la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral, el 29% menciono que a veces tienen la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral y el 27% indico que siempre tienen la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral.

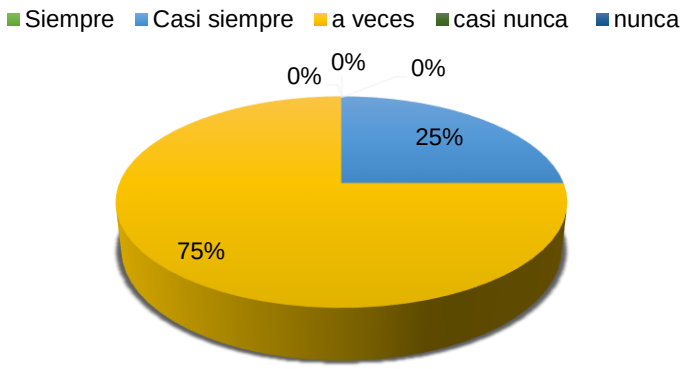
Figura 18: ¿Considera que usted tiene la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observa que el 75% de los trabajadores indicaron que a veces se preocupa por estar mejorando día a día en el desempeño de sus funciones mediante la autoevaluación, el 25% menciono que casi siempre se preocupa por estar mejorando día a día en el desempeño de sus funciones mediante la autoevaluación.

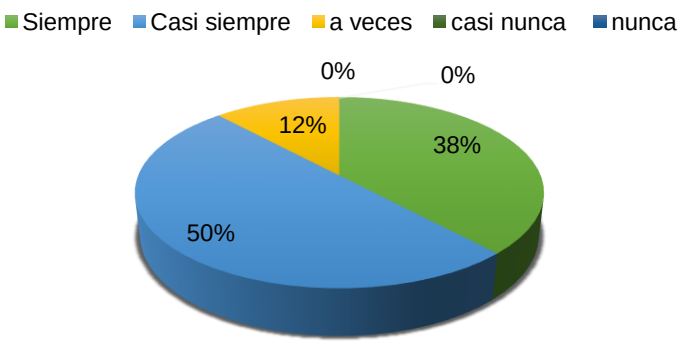
Figura 19: ¿Se preocupa por estar mejorando día a día en el desempeño de sus funciones mediante la autoevaluación?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se observa que el 50% de los trabajadores respondieron que casi siempre utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad, el 38% menciono que siempre utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad y 12% dijo que a veces utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad.

Figura 20: ¿Utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad?

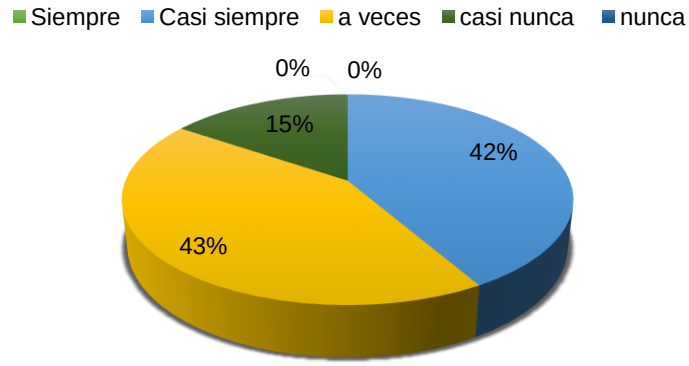


Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se aprecia que el 43% de los trabajadores indicaron que a veces tienes la capacidad de brindar soluciones efectivas aún están bajo presión, el 42%

respondió que casi siempre Tienes la capacidad de brindar soluciones efectivas aún están bajo presión y el 15% casi nunca tiene capacidades de brindar soluciones efectivas aun estando bajo presión.

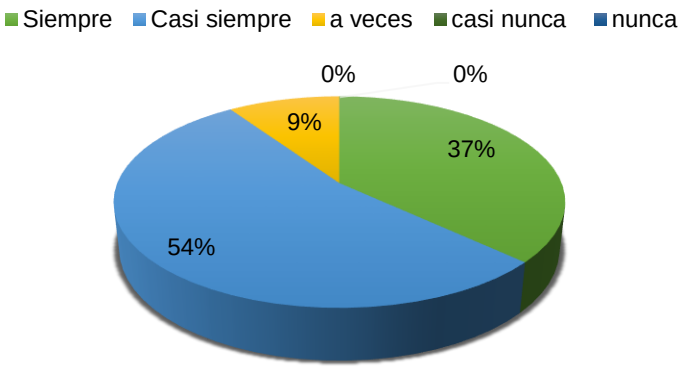
Figura 21: ¿Tienes la capacidad de brindar soluciones efectivas aún están bajo presión?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se aprecia que el 54% de los trabajadores indicaron que casi siempre se considera que siempre es un compañero que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo, el 37% mencionaron que siempre que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo y el 9% respondió que a veces que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo.

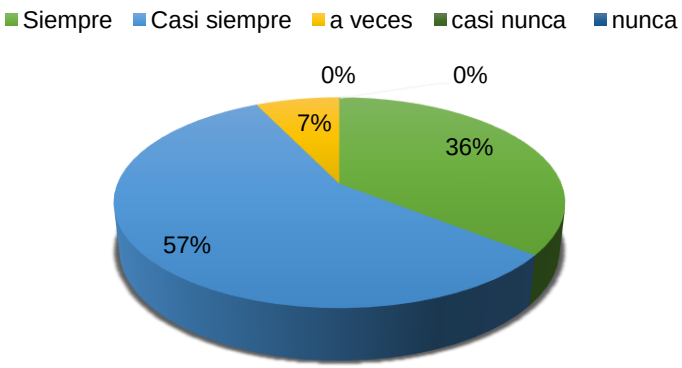
Figura 22: ¿Consideras que eres un compañero que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo?



Fuente: *elaboración propia*

Análisis, se puede apreciar que el 57% de los trabajadores mencionaron que casi siempre crees que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros, el 36% respondió que siempre crees que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros y el 7% dijeron que a veces cree que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros.

Figura 23: ¿Crees que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros?



Fuente: *elaboración propia*

4.2 CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

4.2.1 Contraste de la hipótesis general

La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022.

a. Planteamiento de la hipótesis nula y alterna.

Hipótesis nula: La gestión por competencias No influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022.

- Ho: p = 0

Hipótesis alterna: La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022.

- H1: p < 0

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de α=0.05 y la confiablidad es del 95%.

c. Función de prueba

Mediante el rho de Spearman se realiza la prueba de correlación.

d. Regla de decisión

Se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula cuando el “p” es menor a 0.05 (p < α).

Se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna cuando el “p” es mayor a 0.05 (p > α).

e. Calculo

En la table se detalla la correlación referente a la muestra que está conformada por 84 trabajadores, en la que se observa que el rho=0.598, lo que significa que existe una correlación entre ambas variables.

Tabla 4: correlación entre gestión por competencia y desempeño laboral

			Gestión por competencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Gestión por competencia**	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	84	84

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: *elaboración propia*

f. Interpretación

En la tabla 4, se muestra que el p valor es 0.000 menor que el alfa (α) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo cual se indica que existe una correlación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022, dado que el coeficiente de Spearman dio como resultado un rho =0.598, lo cual significa una correlación positiva moderado entre ambas variables de estudio.

4.2.2 Contraste de la primera hipótesis especifica

Las competencias personales influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali – 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis nula y alterna.

Hipótesis nula: Las competencias personales NO influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

- Ho: p = 0

Hipótesis alterna: Las competencias personales influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

- H1: p < 0

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de α=0.05 y la confiablidad es del 95%.

c. Función de prueba.

Mediante el rho de Spearman se realiza la prueba de correlación.

d. Regla de decisión.

Se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula cuando el “p” es menor a 0.05 (p < α).

Se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna cuando el “p” es mayor a 0.05 (p > α).

e. Calculo

En la tabla se detalla la correlación referente a la muestra que está conformada por 84 trabajadores, en la que se observa que el rho=0.661, lo que significa que existe una correlación entre ambas variables.

Tabla 5: correlación entre competencia personales y desempeño laboral

			Competencia Personales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Competencia Personales**	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	84	84

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: *elaboración propia*

f. Interpretación

En la tabla 5, se muestra que el p valor es 0.000 menor que el alfa (α) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo cual se indica que existe una correlación significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022, dado que el coeficiente de Spearman dio como resultado un rho =0.661 lo

cual significa una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

4.2.3 Hipótesis especifica 2

Las competencias técnicas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis nula y alterna.

Hipótesis nula: Las competencias técnicas NO influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

- Ho: p = 0

Hipótesis alterna: Las competencias técnicas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

- H1: p < 0

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de α=0.05 y la confiablidad es del 95%.

c. Función de prueba.

Mediante el rho de Spearman se realiza la prueba de correlación.

d. Regla de decisión.

Se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula cuando el “p” es menor a 0.05 (p < α).

Se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna cuando el “p” es mayor a 0.05 (p > α).

e. Calculo

En la tabla se detalla la correlación referente a la muestra que está conformada por 84 trabajadores, en la que se observa que el rho=0.601, lo que significa que existe una correlación entre ambas variables.

Tabla 6: correlación entre competencias técnicas y desempeño laboral

			Competencia Técnicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Competencia Técnica**	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	84	84

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: *elaboración propia*

f. Interpretación

En la tabla 6, se muestra que el p valor es 0.000 menor que el alfa (α) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo cual se indica que existe una correlación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022, dado que el coeficiente de Spearman dio como resultado un rho =0.601 lo cual significa una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

4.2.4 Hipótesis especifica 3

Las competencias corporativas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis nula y alterna.

Hipótesis nula: Las competencias corporativas NO influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

- Ho: p = 0

Hipótesis alterna: Las competencias corporativas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022.

- H1: p < 0

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de α=0.05 y la confiablidad es del 95%.

c. Función de prueba.

Mediante el rho de Spearman se realiza la prueba de correlación.

d. Regla de decisión.

Se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula cuando el “p” es menor a 0.05 (p < α).

Se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna cuando el “p” es mayor a 0.05 (p > α).

e. Calculo

En la tabla se detalla la correlación referente a la muestra que está conformada por 84 trabajadores, en la que se observa que el rho=0.532, lo que significa que existe una correlación entre ambas variables.

Tabla 7: correlación entre competencias corporativas y desempeño laboral

			Competencia Corporativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Competencia Corporativa**	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	84	84

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: *elaboración propia*

f. Interpretación

En la tabla 7, se muestra que el p valor es 0.000 menor que el alfa (α) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo cual se indica que existe una correlación significativa entre la competencias corporativas y el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022, dado que el coeficiente de Spearman dio como resultado un rho =0.532 lo

cual significa una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 DISCUSIÓN

La presente investigación planteo como objetivo general, determinar la influencia entre la gestión por competencias y desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali- 2022, en la cual los resultados obtenidos indican que de acuerdo al rho de Spearman la correlación entre las variables de estudio es positivo moderado dado que rho fue de 0.598, a partir de ello se inicia la discusión, para el tesista Sandoval (2019) “Gestión por competencia en la cervecería sureña sociedad anónima de la ciudad de Sucre” tuvo como resultado final que la gestión de un modelo de competencias para el talento humano es fundamental durante el proceso de reclutamiento y selección de personal y que los más apropiados son el talento humano de universidades, para el tesis Méndez (2017) “Gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa de ahorro y créditos la inmaculada concepción R.L ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”, tuvo como resultado que la cooperativa de ahorro y créditos no aplica la gestión de recursos humanos por competencia dado que el proceso de selección, inducción, capacitación, compensaciones lo efectúa de la manera tradicional, mientras que el tesista Quiroz y Nao (2019) “Gestión por competencia y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa representación castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018” tuvieron el siguiente resultado que existe relación positiva entre la gestión por competencia con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa dado que el r de Pearson fue de 0.609, por ende si la empresa aplica la gestión por competencia se verá influenciado en el desempeño laboral de sus colaboradores y se aprovecharía todas las competencias que poseen para mejorar constantemente los proceso de la empresa, por su parte el tesista Carhuanchin (2018) “ Gestión por competencia para la mejora del desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco -La Libertad, 2018” en la que tuvo como resultado que no se aplica una gestión por competencia por ende el modelo de gestión por competencia

mejoraría significativamente el desempeño laboral del talento humano, por ende se hace necesario implementar un modelo de gestión por competencia.

De la misma manera para el tesista Sepúlveda y López (2020) “La gestión del talento humano y su relación con la calidad de servicio de los trabajadores del área de ventas de Credivargas Pucallpa, 2019” en la que tuvieron como resultado que existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la calidad de servicio en el área de ventas de Credivargas Pucallpa, ya que su p valor fue de 0.029 menor al 0.05 por esta razón se confirma la hipótesis del estudio, por ende existe relación entre las variables de estudia, de la misma forma el tesista Quispe, Tino y Gonzales (2020) “Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manante- Ucayali, 2018” tuvo como resultado que existe relación negativa muy baja entre la gestión de recursos humano y la calidad del servicio en la municipalidad lo que indica que las acciones de satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, no alcanza para logro de relación positiva y significativa con la calidad de servicio que ofrece , así mismo las condiciones de higiene, estítica, ergonómica y de bienestar que tiene la municipalidad no alcanza para el logro de una relación positiva y significativa entre la satisfacción del empelado con la calidad del servicio.

Analizado y comparado los estudios podemos manifestar que una adecuada gestión de la competencias del talento humano se relacionan con el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera. La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022, de acuerdo al coeficiente de correlación de rho Spearman se tiene una correlación positiva moderada con un rho de 0.598 entre las variables estudiadas y con un “p” valor de 0.000, en tal sentido si la universidad nacional de Ucayali aplica la gestión por competencia se verá influenciado en el desempeño laboral del talento humano, mejorando a su vez el servicio que presta la universidad.

Segundo. Las competencias personales influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022, de acuerdo con el coeficiente de correlación de rho Spearman se tiene una correlación positiva moderada con un rho de 0.661 entre las variables estudiadas y con un “p” valor de 0.000, en tal sentido si la Universidad Nacional de Ucayali motiva a su talento humano esto se verá reflejado en el desempeño laboral del talento humano incrementado su productividad.

Tercero. Las competencias técnicas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022, de acuerdo con el coeficiente de correlación de rho Spearman se tiene una correlación positiva moderada con un rho de 0.601 entre las variables estudiadas y con un “p” valor de 0.000, en tal sentido si la Universidad Nacional de Ucayali refuerza las habilidades de su talento humano mejora su desempeño laboral y con ello brindara un mejor servicio.

Cuarto**.** Las competencias corporativas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022, de acuerdo con el coeficiente de correlación de rho Spearman se tiene una correlación positiva moderada con un rho de 0.532 y con un “p” valor de 0.000, en tal sentido si la Universidad Nacional de Ucayali fortalece las capacidades de toma de decisiones y problemas esto influenciará en el desempeño laboral y a su vez se verá reflejado en el cumplimiento de metas.

RECOMENDACIONES

Se realizan las siguientes conclusiones:

- Se recomienda a la Universidad Nacional de Ucayali mejorar su gestión por competencia y motivar al talento humano mediante incentivos y reconocimientos de la buena labor que desempeñan su talento humano así mismo valorar las iniciativas que estos puedan presentar lo cual generara el compromiso de estos con la institución.
- Se recomienda que prioricen a su talento humano ya que son la columna vertebral de la institución porque sin ellos no podrían operar, por ende, es necesario estar contantemente capacitándolos para que refuercen sus capacidades de toma de decisión
- Se recomienda al talento humano estar constantemente auto capacitándose para mejorar su productividad, así mismo es necesario que se comprometan con los objetivos institucionales para así enfocar su desempeño al logro de estas, trabajando en equipo y con el compromiso de hacer bien las cosas en pro de ser una de las mejores universidades del país.
- Finalmente se recomienda al talento humano a ser proactivos en el área en la cual se desempeñen a tomar acciones correctivas para mejorar su desempeño y con el fin de garantizar la productividad de la institución y cuando soliciten la colaboración estén aptos para apoyar ya sea a su compañero de trabajo o superior en fin último de la universidad es brindar un excelente servicio a sus estudiantes que son la razón de ser de la misma por ende el talento humano debe dar soluciones a los problemas de los mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

Aguillón, Berrun, Peña y Treviño (2015), El comportamiento humano en las organizaciones. Fundamentación – Primera edición.

Alles (2007), Gestión por competencias: el diccionario, Ediciones Granica S.A.

Alles (2005), Diccionario de comportamientos: gestión por competencias

Alles (2004), Desempeño por competencias. Buenos aires: Granic

Bernal (2010), Metodología de la investigación, 3ra edición, Colombia. Bogotá – Colombia: editorial Pearson Educación de Colombia s.a.

Carhuachin (2018) Gestión por competencia para la mejora del desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco La Libertad, 2018 de la Universidad Seños de Sipán, Pimentel. Perú.

Carrasco (2019), Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: san Marcos.

Chiavenato (2008), Gestión del talento Humano. Colombia: McGraw-Hill

Chiavenato (2017), Administración de recursos humanos. Décima edición. Barcelona, España McGraw-Hill.

Condori (2020), Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa fabricaciones mecánicas S.A. ate -2020 de la Universidad Autónoma del Perú, recuperado de la Universidad Autónoma del Perú, recuperado de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1094/Condori%20Valdivia%2c%20Ronald%20Juvenal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez (2014), Calidad total y productividad. México. McGraw – Hill S.A. de cv.

Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuánticas, cualitativa y mixta. México DF., México: Mc Graw- Hill

Hernández (2010), Metodología de la investigación, segunda edición. McGraw-Hill. México, D.F.

Hernández, Fernández y et al (2007), Metodología de a investigación. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2006), Metodología de la investigación de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores.

Lanao (2018), Competencias Laborales Cajamarca, Perú Universidad Privada del Norte.

Lopera, Ramírez, Zuluag y Ortiz (2010), El método analítico como método natural. Nómadas. Revista Critica de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Mejía (2012) Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales, Universidad Rafael Landívar- Guatemala.

Méndez (2017), Gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa de ahorro y crédito la inmaculada concepción R.L. ubicada en la cabera departamental de Huehuetenango, Universidad Rafael Landívar- Guatemala.

Pereira Gutiérrez, Sardi y Villamil (2008), Las competencias laborales y su evolución mediante el modelo de 300 grados. Cuadernos Latinoamericanos de admisión. Bogotá, Colombi: Universidad El Bosque.

Porret (2013), Gestión de personas. Quinta edición. Madrid, España: ESIC.

Prokopenko (1989), La gestión de la productividad. primera edición, OIT. Editorial Ginebra.

Quiroz y Nao (2019), Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa-Perú.

Quispe, Tino y Gonzales (2020) Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Manantay -Ucayali, 2018, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali-Perú.

Robbins y Judge (2009), Comportamiento organizacional. 15ª edición. México D.F. México: Pearson.

Sagi y Vela (2004), Gestión por competencias

Sampieri (2014), Metodología de la investigación. México: McGraw Hill. sexta edición.

Sandoval (2019) Gestión por competencias en la cervecería sureña sociedad anónima de la ciudad de sucre, Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre- Bolivia.

Sepúlveda y López (2020), La gestión del talento humano y su relación con la calidad de servicio de los trabajadores del área de ventas de Credivargas Pucallpa, 2019- Universidad Nacional de Ucayali- Perú.

Tamayo y Tamayo (2012), El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México.

Werther, Davis y Guzmán (2014), Administración de recursos humanos. séptima edición. México D.F., México: Mc Graw- Hill.

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Cómo la gestión por competencias influye en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali - 2022?	Determinar la influencia entre la gestión por competencias y desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali- 2022	La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional de Ucayali -2022.	Variable independiente Gestión por Competencias	X1: Competencias personal	Motivación Proactividad	Método general: Analítico - sistemático Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: Correlacional Diseño de la investigación: No Experimental Enfoque de la investigación: cuantitativa Población: estará conformada por el total de trabajadores de la UNU 108 Muestra: 84 Técnicas: Encuesta y observación. Instrumentos: cuestionario. Técnicas de procesamiento: Para la obtención de los datos se aplicó el instrumento, se procedió con el uso de EXCEL, los resultados se analizaron e interpretaron y se presentaron en tablas y figuras. El contraste de la hipótesis se realizó con el rho de Spearman.
				X2: Competencias técnicas	Habilidades Aptitudes	
				X3: Competencias Corporativas	Capacidad de toma de decisiones Creatividad Innovación	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis especificas				
¿De qué manera la competencia personal influye en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022?	Determinar la influencia de la competencia personal en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022	Las competencias personales influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022	Variable dependiente Desempeño laboral	Y1: Efectividad	Cumplimiento de metas en el tiempo establecido Nivel de satisfacción	
¿De qué manera la competencia técnicas influye en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022?	Determinar la influencia de la competencia técnicas en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022	Las competencias técnicas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022		Y2: Productividad	Eficiencia Eficacia	
¿De qué manera la competencia corporativas influye en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022?	Determinar la influencia de la competencia corporativas en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022	Las competencias corporativas influyen en el desempeño laboral del talento humano de la universidad nacional de Ucayali - 2022				

Anexo N° 2

Matriz de Instrumentos

Variables de investigación	Dimensiones de investigación	Indicadores de investigación	Interrogantes
V. Independiente “Gestión por Competencias”	X1: Competencias personal	Motivación Proactividad	¿Considera que usted y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con las metas institucionales? ¿En alguna ocasión usted ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar un buen trabajo por sus superiores? ¿Considera que eres valorado por el trabajado que realizas? ¿La Universidad tiene políticas en la que te estimulan a seguir creciendo profesionalmente? ¿Considera que las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución?
	X2: Competencias técnicas	Habilidades Aptitudes	¿Las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral? ¿En su proceso de reclutamiento lo dotaron de conocimientos sobre las funciones que desarrolla en su área de trabajo? ¿En su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales? ¿Considera que desarrollar tus habilidades, conocimientos y destrezas te permiten desempeñar tus funciones de manera óptima?
	X3: Competencias Corporativas	Capacidad de toma de decisiones Creatividad Innovación	¿Considera que tienes la capacidad para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes? ¿Considera que la creatividad e innovación son fundamentales para efectuar soluciones efectivas a las problemáticas de tu área de trabajo?
V. Dependiente “Desempeño laboral”	Y1: Efectividad	-Cumplimiento de metas en el tiempo establecido -Nivel de satisfacción	¿Considera que tiene las capacidades para adaptarse a los cambios con facilidad? ¿Puede desempeñar sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando? ¿Usted efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales?

			¿Considera que el trabajo que desarrolla satisface las necesidades de los usuarios? ¿Usted mensualmente cumple con las metas establecidas para su área de trabajo?
	Y2: Productividad	Eficiencia Eficacia	¿Considera que usted tiene la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral? ¿Se preocupa por estar mejorando día a día en el desempeño de sus funciones mediante la autoevaluación? ¿Utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad? ¿Tienes la capacidad de brindar soluciones efectivas aún están bajo presión? ¿Consideras que eres un compañero que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo? ¿Crees que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros?

Anexo N° 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador el presente cuestionario tiene como propósito recabar las opiniones sobre **"GESTIÓN POR COMPETENCIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI -2022".**

Instrucciones: marcar con un **"x"** en el cuadro correspondiente de acuerdo con su criterio la respuesta que usted considere, la respuestas son confidenciales.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

*Reactivos sobre la "**GESTIÓN POR COMPETENCIAS**"*	***Puntuación***				
	1	2	3	4	5
Competencias personales					
1. *¿Considera que usted y sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con las metas institucionales?*					
2. *¿En alguna ocasión usted ha recibido reconocimientos o elogios por efectuar un buen trabajo por sus superiores?*					
3. *¿Considera que eres valorado por el trabajado que realizas?*					
4. *¿La Universidad tiene políticas en la que te estimulan a seguir creciendo profesionalmente?*					
5. *¿Considera que las iniciativas que tienes en tu área de trabajo contribuyen con la productividad de la institución?*					
Competencias técnicas					
6. *¿Las capacitaciones que les brindan en la Universidad les permiten desarrollar sus habilidades, destrezas y mejoran su desempeño laboral?*					
7. *¿En su proceso de reclutamiento lo dotaron de conocimientos sobre las funciones que desarrolla en su área de trabajo?*					
8. *¿En su trabajo están en constante retroalimentación que les permite seguir fortaleciendo sus competencias laborales?*					
9. *¿Considera que desarrollar tus habilidades, conocimientos y destrezas te permiten desempeñar tus funciones de manera óptima?*					
Competencias corporativas					
10. *¿Considera que tienes la capacidad para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes?*					
11. *¿Considera que tienes la capacidad para tomar decisiones oportunas que sirven para brindar un mejor servicio a los estudiantes?*					

¡Muchas gracias por su ayuda!

Anexo N° 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador el presente cuestionario tiene como propósito recabar las opiniones sobre **"GESTIÓN POR COMPETENCIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI -2022"**.

Instrucciones: marcar con un **"x"** en el cuadro correspondiente de acuerdo con su criterio la respuesta que usted considere, la respuestas son confidenciales.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

*Reactivos sobre la "**DESEMPEÑO LABORAL**"*	***Puntuación***				
	1	2	3	4	5
Efectividad					
1. ¿Considera que tiene las capacidades para adaptarse a los cambios con facilidad?					
2. ¿Puede desempeñar sus funciones de manera óptima y sin que se le esté supervisando?					
3. ¿Usted efectúa su trabajo en función al cumplimiento de las metas institucionales?					
4. ¿Considera que el trabajo que desarrolla satisface las necesidades de los usuarios?					
5. ¿Usted mensualmente cumple con las metas establecidas para su área de trabajo?					
Productividad					
6. ¿Considera que usted tiene la capacidad de trabajar en equipo lo cual suma a su rendimiento laboral?					
7. ¿Se preocupa por estar mejorando día a día en el desempeño de sus funciones mediante la autoevaluación?					
8. ¿Utiliza de manera óptima los recursos de la empresa para garantizar un servicio de calidad?					
9. ¿Tienes la capacidad de brindar soluciones efectivas aún están bajo presión?					
10. ¿consideras que eres un compañero que utiliza sus conocimientos para ayudar a sus compañeros de trabajo?					
11. ¿Crees que estar en constante capacitación mejora el desarrollo de tu trabajo y el de tus compañeros?					

¡Muchas gracias por su ayuda!