

## Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018

### Management by competences and their impact to improve the labor performance of the construction companies of the Trujillo district, 2018

Yoni Mateo Valiente Saldaña<sup>1</sup>; Frank Alexander Diaz Valiente<sup>2</sup>; Carlos Enrique Vásquez Llamo<sup>1</sup>; Martin Manuel Grados Vásquez<sup>1</sup>; Francisco Julio Méndez Cobian<sup>3</sup>; Manuel Ángel Pérez Azahuanche<sup>1</sup>; Francisco Roger Carruitero Lecca<sup>4</sup>; Víctor William Rojas Lujan<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Escuela de Pos grado, Universidad Cesar Vallejo, J. J. Ganoza 113, Víctor Larco Herrera, Trujillo.

<sup>2</sup> Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú

<sup>3</sup> Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria.

<sup>4</sup> Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de San Marcos.

<sup>5</sup> Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Nacional de Tumbes.

\* Autor correspondiente: [yvspe@yahoo.es](mailto:yvspe@yahoo.es) (Y.Valiente)

---

#### RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar el impacto de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo. El tipo de estudio es no experimental, correlacional causal transversal y los métodos de investigación aplicados fueron el inductivo, deductivo, el descriptivo y estadístico. La muestra fue determinada por 115 empresas constructoras mediante el muestreo estadístico no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios tipo escala de Likert. El análisis de la información se realizó empleando la estadística descriptiva e inferencial, como herramientas para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 23. Se concluye que existe un impacto significativo, de la gestión por competencias permitiendo mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018; según el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall el valor es  $\tau = 0,845$ , con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,005$ ). Así mismo se obtuvo como resultado que el 34%, de las empresas constructoras desarrollan gestión por competencias a un nivel medio teniendo como consecuencia que su desempeño laboral también lo desarrollarán al mismo nivel.

**Palabras clave:** Gestión por competencias; desempeño Administrativo; Empresas constructoras.

---

#### ABSTRACT

The purpose of the investigation was to determine the impact of the management by competences to improve the labor performance of the construction companies of the Trujillo district. the type of study is non-experimental, transversal causal correlational and the research methods applied were inductive, deductive, descriptive and statistical. the sample was determined by 115 construction companies through non-probabilistic statistical sampling. the survey technique was used with two likert scale questionnaires. the analysis of the information was carried out using descriptive and inferential statistics. the statistical program spss, version 23, was used as tools for data processing. it is concluded that there is a significant impact of the management by competences allowing to improve the labor performance of the construction companies of the Trujillo district, 2018; the value is  $\tau = 0,845$ , with a significance level of less than 5% of standard significance ( $p < 0,005$ ). Likewise, it was obtained as a result that 34% of construction companies develop management by competences at a medium level, resulting in their work performance will also be developed at the same level.

**Key words:** Competency management; Administrative performance; Construction companies.

---

#### 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y solución de los problemas cotidianos que enfrentan en la práctica laboral, por tal razón es que competimos con nosotros mismos, buscando ser mejores, personal y profesionalmente; es por

eso que las empresas privadas, la globalización presenta un nuevo enfoque que tiene relación directa con los cambios en las organizaciones y en la formación del potencial humano que buscan mejores profesionales que les permita mejorar su competitividad.

El término gestión ha sido definido por varios especialistas, entre los que se encuentran: Gallego (2012), Moreno (2012), Alles (2015) entre otros; pero los autores de este trabajo resaltan el emitido por Riquelme (2017) como el conjunto de acciones que una organización lleva a cabo con la misión de administrar un negocio o solucionar un asunto.

Así mismo diversos autores asumen una gran variedad de definiciones de gestión por competencias (Contre-ras, 2012; Correa, 2013; Peña y Sedano, 2014; González y Rodríguez, 2015). Sus planteamientos se pueden resumir en lo siguiente: la gestión de una competencia es un proceso racional y estratégico, en el que confluyen la planificación, organización, ejecución y control de las actividades, para desarrollar cada uno de sus componentes hasta el grado expresado en un perfil diseñado a tales efectos.

En nuestro país se viene implementando sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos adecuados acorde a su perfil y competencias, capaces de desempeñarse adecuadamente.

La gestión de las empresas que comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino, en las capacidades o destrezas (talento). Lo que hoy se necesita es adecuarse a los paradigmas que impiden el cambio e ingresar en la aventura de cambiar, innovar constantemente, enfrentar el futuro, puesto que el principal protagonista es la persona (talento humano); y en base a sus decisiones dependerá el éxito o el fracaso de la organización.

La gestión por competencias, constituye un elemento importante para el buen funcionamiento y supervivencia de la empresa, y teniendo en cuenta que este aporta innumerables ventajas, que condicionan el correcto desempeño del recurso humano, a partir de la administración de sus competencias por parte de los directivos capacitados. Dentro de ellas se pueden destacar los siguientes, según Gallego (2015).

Según Alles (2015), la gestión por competencias se hace importante en su evaluación porque nos permite detectar potenciales que existen dentro de la organización que le generan ventajas competitivas en el desempeño óptimo de las actividades que desarrolla estos trabajadores.

Para seleccionar por competencias lo primero que se debe hacer es confeccionar los perfiles y las descripciones de puestos por competencias. A partir del perfil, el puesto a cubrir requerirá conocimiento y competencias que se evaluarán con métodos que permitan observar comportamientos. Una correcta selección deberá contemplar ambos tipos de requerimiento conocimientos y competencias.

El recurso humano es el factor clave dentro de una organización, para el logro de los objetivos estratégicos de esta. A medida que su personal se desempeñe de manera óptima, de tal manera que su conocimiento, destreza, actitudes y comportamiento conduzcan al éxito de la organización, se deberá contar con una fuerza laboral que sea capaz de aceptar el cambio y que siempre se encuentre motivada a conducir a su organización al desarrollo de la ventaja competitiva.

El problema de las empresas constructoras del distrito de Trujillo se encuentra la falta de planificación del talento humano, toda vez que no está constituido por un proceso adecuado ni existe actividades atribuidas a la admisión del personal; ya que muchas veces el personal no es seleccionado de acuerdo a sus capacidades y competencias; sin tener en cuenta si el personal a contratar cuenta con los conocimientos y habilidades para estar en un puesto de trabajo determinado; asimismo se observa que no hay ningún efecto sustancial para el fortalecimiento de las competencias y capacidades de los trabajadores; debido a que no existe una verdadera decisión respecto a mejorar de la calidad del personal y sostenibilidad de esta en el tiempo, generando con ello la falta de un verdadero desarrollo del personal dentro de la empresa; por otra parte la falta de incentivos salariales repercuten en una verdadera compensación del personal; por todo lo manifestado se genera un bajo desempeño laboral de los trabajadores en cumplimiento de sus funciones, ya que no se ejecuta una verdadera gestión del talento humano.

En esta investigación la interrogante a resolver fue la siguiente: ¿Cuál es el impacto de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018?

Se planteó como objetivo general determinar el impacto de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional. La unidad de análisis estuvo conformada por 115 empresa constructoras del distrito de Trujillo. Estos datos se obtuvieron de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - Oficina Trujillo.

La muestra estuvo conformada por 115 empresas constructoras, los cuales fueron seleccionados aplicando el muestreo probabilístico aleatorio.

La técnica de recolección de información fue la encuesta. El instrumento fue el cuestionario. La validez se efectuó mediante juicio experto. La confiabilidad se realizó a través del Coeficiente de Tau-b de Kendall y se procesó mediante el software estadístico SPSS V.23.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados fueron analizados en función a los objetivos propuestos de la investigación. Para recolectar la información, se aplicaron dos cuestionarios, de los cuales se obtuvieron los datos relacionados con las varia-

Niveles	Gestión por Competencias		Desempeño Laboral	
	F	%	F	%
Muy Alto	9	8%	13	11%
Alto	45	39%	42	37%
Medio	52	45%	39	34%
Bajo	8	7%	15	13%
Muy bajo	1	1%	6	5%
Total	115		115	

bles y sus dimensiones. Asimismo, el análisis de los resultados se puede evidenciar en tablas estadísticas.

**Tabla 1.** Comparación de los puntajes obtenidos de la Gestión por Competencias y el Desempeño Administrativo.

Fuente: Instrumentos aplicados a las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018

En la tabla 1, se observa que, el 45% de las empresas constructoras al cual se les realizó el estudio, desarrollan su Gestión por competencias a un nivel medio, así como el 39% de todas las empresas constructoras en estudio desarrollan a un alto nivel su Gestión a través de competencias. Esto se corrobora con lo que sostiene Carranza (2016) afirmando que el 84% de los trabajadores obtienen buen nivel de gestión por competencias, el 16% tienen nivel regular, en tanto que ningún (0%) trabajador obtienen nivel deficiente de gestión por competencias. Así mismo se observa que el 37% de las empresas constructoras al cual se les realizó el estudio, desarrollan un alto nivel de desempeño administrativo como empresa, así como el 34% de todas las empresas constructoras en estudio desarrollan a un nivel medio su sobre su desempeño administrativo como empresa. Este resultado difiere con Orozco (2018) afirmando que el 58.70% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de desempeño laboral; mientras 29.81% tienen un nivel eficiente. Solo un el 11.49% expresa que el desempeño laboral presenta un nivel deficiente.

**Tabla 2.** Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de la Gestión por Competencias de las Empresas Constructoras del Distrito de Trujillo, 2018.

Niveles	Conocimiento de Funciones		Labor Desarrollada		Trabajo en Equipo		Capacidad Intelectual		Liderazgo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy Alto	11	10%	11	10%	8	7%	14	12%	10	9%
Alto	40	35%	44	38%	28	24%	18	16%	42	37%
Medio	38	33%	46	40%	44	38%	45	39%	49	43%
Bajo	20	17%	13	11%	28	24%	29	25%	13	11%
Muy bajo	6	5%	1	1%	7	6%	9	8%	1	1%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

**Fuente:** Instrumentos aplicados a las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018.

En la tabla 2, se precisa que el 35% de las empresas desarrollan un alto nivel sobre los conocimientos de sus funciones, así mismo se observa también que el 40% de las 115 empresas constructoras realiza una labor desarrollada a un nivel medio, el 38% de todas las empresas en estudio realiza el trabajo en equipo a un nivel medio, el 39% de todas las empresas cuenta con una capacidad intelectual a un nivel medio y por último observamos que el 43% desarrolla un nivel medio de liderazgo en su empresa.

Este resultado se corrobora con lo que sostiene Carranza (2016) afirmando que el 96% de los trabajadores obtienen buen nivel de conocimiento en sus funciones y el 4% tienen nivel regular; el 100% de los trabajadores obtienen buen nivel de labor desarrollada y ningún trabajador tienen nivel regular y deficiente (0%); el 68% de los trabajadores obtienen buen nivel de trabajo en equipo y el 32% tienen nivel regular; el 100% de los trabajadores obtienen nivel regular de capacidad intelectual y ningún trabajador tienen nivel bueno y deficiente (0%); el 56% de los trabajadores obtienen un nivel regular de liderazgo y el 44% tienen nivel bueno.

**Tabla 3.** Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones del desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018.

Niveles	Desempeño		Factor Humano Actitudinal		Factor Habilidades		Condiciones de Trabajo		Retribución Económica	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy Alto	24	21%	9	8%	10	9%	12	10%	15	13%
Alto	26	23%	38	33%	40	35%	36	31%	37	32%
Medio	42	37%	53	46%	51	44%	49	43%	48	42%
Bajo	19	17%	14	12%	14	12%	15	13%	14	12%
Muy bajo	4	3%	1	1%	0	0%	3	3%	1	1%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

*Fuente:* Instrumentos aplicados a las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018.

En la tabla 3, se observa que el 37% de las empresas desarrollan un nivel medio sobre su desempeño laboral, así mismo se observa también que el 46% de las 115 empresas constructoras realiza cuenta con un factor humano actitudinal a un nivel medio, el 44% de todas las empresas en estudio posee un nivel medio sobre las diversas habilidades para realizar su trabajo, el 43% de las empresas constructoras en cuanto a las condiciones de trabajo lo desarrolla a un nivel medio y por último observamos que el 42% desarrolla un nivel medio con respecto a la retribución económica.

Este resultado se corrobora con lo que sostiene Carranza (2016) afirmando que el 100% de los trabajadores obtienen nivel alto de desempeño laboral y ningún (0%) trabajador tienen nivel medio y bajo; el 80% de los trabajadores obtienen nivel alto del factor humano actitudinal y el 20% tienen nivel medio; el 64% de los trabajadores obtienen nivel alto en el factor habilidades y el 36% tienen nivel medio; el 100% de los trabajadores obtienen nivel medio en las condiciones de trabajo y ningún (0%) trabajador tienen nivel alto y bajo; en tanto que el 100% de los trabajadores obtienen nivel medio en la retribución económica y ningún (0%) trabajador tienen nivel alto y bajo.

**Tabla 4.** Tabla de contingencia de la Gestión por Competencias en el Desempeño laboral de las empresas constructoras, del Distrito de Trujillo, 2018.

			Desempeño laboral				Total
			Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Muy Bajo	N	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Bajo	N	3	5	0	0	8
		%	2,6%	4,3%	0,0%	0,0%	7,0%
	Medio	N	12	39	1	0	52
		%	10,4%	33,9%	0,9%	0,0%	45,2%
	Alto	N	0	0	41	4	45
		%	0,0%	0,0%	35,7%	3,5%	39,1%

		Desempeño laboral				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Muy Alto	N	0	0	0	9	9
	%	0,0%	0,0%	0,0%	7,8%	7,8%
Total	N	15	45	42	13	115
	%	13,0%	39,1%	36,5%	11,3%	100,0%

**Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,845      Sig. P = 0.000 < 0,05, Rho de Spearman = 0,905**

*Fuente: Información procesada de la base de datos.*

En la Tabla 4, se observa que, el 34%, de todas empresas constructoras desarrollan su gestión por competencias a un nivel medio teniendo como consecuencia que su desempeño laboral también lo desarrollarán al mismo nivel; lo mismo ocurrirá si lo realizan a un nivel alto y muy alto, Por otro lado en cuanto al coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall el valor es  $\tau=0,845$ , con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,005$ ) y un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,905; lo que demuestra que la Gestión por Competencias tiene impacto significativo en la mejora del Desempeño laboral de las empresas constructoras, del Distrito de Trujillo, 2018. Este resultado se corrobora con lo que sostiene Arévalo (2018) afirmando que el nivel de relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa, determinado por el Rho de Spearman = 0,768, significa que existe correlación directa alta, con un p valor de 0,000, donde  $p < 0,05$ .

#### 4. CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión por competencias tiene impacto significativo en el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, 2018; observando un nivel medio al respecto según el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall el valor es  $\tau=0,845$ , con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,005$ ) y un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,905.

Se observa que el 45% de las empresas constructoras del distrito de Trujillo desarrollan un nivel medio de gestión por competencias; mientras que el 39% de las empresas constructoras desarrollan un alto nivel.

Se aprecia que el 37% de las empresas constructoras del distrito de Trujillo desarrollan un alto nivel de desempeño laboral como empresa, mientras que el 34% de las empresas constructoras desarrollan un nivel medio.

En cuanto a las dimensiones de la gestión por competencias de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, se determinó que el 35% de las empresas desarrollan un alto nivel sobre los conocimientos de sus funciones, así mismo se observa también que el 40% de las empresas constructoras realiza una labor desarrollada a un nivel medio, el 38% de las empresas en estudio realiza el trabajo en equipo a un nivel medio, el 39% de las empresas cuenta con una capacidad intelectual a un nivel medio y por ultimo observamos que el 43% desarrolla un nivel medio de liderazgo en su empresa.

Con relación a las dimensiones de desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, se determinó que el 37% de las empresas desarrollan un nivel medio sobre su desempeño laboral, así mismo se observa que el 46% de las empresas constructoras cuenta con un factor humano actitudinal a un nivel medio, el 44% de las empresas en estudio posee un nivel medio sobre las diversas habilidades para realizar su trabajo, el 43% de las empresas constructoras en cuanto a las condiciones de trabajo lo desarrolla a un nivel medio y por ultimo observamos que el 42% desarrolla un nivel medio con respecto a la retribución económica.

#### AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Trujillo por fomentar la investigación y habernos permitido desarrollar esta investigación.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. 2015. Dirección estratégica de RR. HH.: Gestión por competencias. Ediciones Granica. Buenos Aires, Argentina.173 pp.
- Arévalo, A. 2018. “Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao”.

- Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Callao, Perú.
- Carranza, G. 2016. “Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa constructora ARIES del distrito de Trujillo, año 2015”. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú
- Contreras, L. 2012. Formación de competencias: tendencias y desafíos en el siglo XXI. Disponible en: <http://universitas.ups.edu.ec/documents/1781427/1884570/4Art15.pdf>.
- Correa, L. 2013. El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista EAN. 63: 127-144.
- Gallego, M. 2012. Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universidad EAFIT, 36(119): 63-71.
- González, G.; Rodríguez, A. (2015). Formación de competencias de dirección desde el modelo del profesional en la carrera Ingeniería Forestal. Universidad y Sociedad, 7(2): 56-63.
- Moreno, P. 2012. Dirección y gestión de recursos humanos. 7ma Edición. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España. 425 pp.
- Orozco, E. 2018. Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Peña, N.; Sedano, M. 2014. Una experiencia de simulación empresarial para el desarrollo de competencias profesionales. Revista Perspectiva Empresarial, 1(1): 7-21.
- Riquelme, M. 2017. Gestión de calidad. Disponible en: <https://www.webyempresas.com/que-es-la-gestión-de-calidad>.