



**DOI:** 10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38

**URL:** <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1026>

**EDITORIAL:** Saberes del Conocimiento

**REVISTA:** RECIAMUC

**ISSN:** 2588-0748

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Artículo de revisión

**CÓDIGO UNESCO:** 32 Ciencias Médicas

**PAGINAS:** 25-38







## **Análisis de la gestión de las competencias laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa automotriz**

Analysis of the management of labor competences in the labor performance of the workers of an automotive company

análise da gestão de competências trabalhistas no desempenho laboral dos trabalhadores de uma empresa automobilística

**Teddy Fabián Cevallos Mero<sup>1</sup>; Erick Cantos Santana<sup>2</sup>; María Auxiliadora Cevallos Aguayo<sup>3</sup>; Johana Katherine Ponce Delgado<sup>4</sup>**

**RECIBIDO:** 20/10/2022 **ACEPTADO:** 15/12/2022 **PUBLICADO:** 30/01/2023

1. Médico Cirujano; Posgradista de Medicina del Trabajo; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador; fabian-ceva@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0003-2982-9923>
2. Magíster en Salud y Seguridad Ocupacional mención en Prevención de Riesgos Laborales; Especialista en Psicología Laboral; Médico Cirujano; Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador; dr.cantos.mg@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-8904-0863>
3. Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Magíster en Contabilidad y Finanzas; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; marcevs@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0003-0443-1433>
4. Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Magíster en Contabilidad y Finanzas; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; johanaponcedel@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-5462-0318>

### **CORRESPONDENCIA**

**Teddy Fabián Cevallos Mero**

fabian-ceva@hotmail.com

**Manta, Ecuador**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolla bajo el método científico de enfoque cualitativo, cuya finalidad fue el desarrollo de un trabajo investigativo que permitió conocer de manera específica la relación existente entre el desarrollo de las competencias laborales y su incidencia en el desempeño laboral en el personal de una industria automotriz de la ciudad de Manta – Ecuador. Mediante el levantamiento de información bibliográfica se establece un marco teórico y conceptual que da soporte esta investigación, seguido por un levantamiento de información que consistió en la aplicación de una encuesta al personal de la empresa, con una muestra de 323 trabajadores, cuyos datos fueron procesados estadísticamente aplicando el Sistema SPSS. Los resultados de la investigación fue la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo las correlaciones de las variables establecidas de forma positiva, con un coeficiente de fiabilidad del 0.811 de Alfa de Cronbach para las pruebas paramétricas aplicadas en esta investigación.

**Palabras clave:** Competencias laborales, Desempeño laboral.

## ABSTRACT

The present research work is developed under the scientific method of qualitative approach, whose purpose was the development of an investigative work that allowed to know in a specific way the relationship between the development of labor competencies and its incidence in the labor performance of the personnel. of an automotive industry in the city of Manta - Ecuador. Through the collection of bibliographic information, a theoretical and conceptual framework is established that supports this research, followed by a survey of information that consisted of the application of a survey to the company's personnel, with a sample of 323 workers, whose data were processed. statistically applying the SPSS System. The results of the investigation were the verification of the hypothesis established, establishing the correlations of the variables established in a positive way, with a reliability coefficient of 0.811 of Cronbach's Alpha for the parametric tests applied in this investigation.

**Keywords:** Labor competencies, Labor performance.

## RESUMO

O presente trabalho de investigação desenvolve-se sob o método científico de abordagem qualitativa, cujo propósito foi o desenvolvimento de um trabalho investigativo que permitisse conhecer de forma específica a relação entre o desenvolvimento de competências laborais e a sua incidência no desempenho laboral do pessoal. de uma indústria automobilística na cidade de Manta - Equador. Através da recolha de informação bibliográfica, estabelece-se um quadro teórico e conceptual que suporta esta investigação, seguindo-se um levantamento de informação que consistiu na aplicação de um inquérito ao pessoal da empresa, a uma amostra de 323 trabalhadores, cujos dados foram tratados. aplicando estatisticamente o Sistema SPSS. Os resultados da investigação foram a verificação da hipótese estabelecida, estabelecendo as correlações das variáveis estabelecidas de forma positiva, com um coeficiente de confiabilidade de 0,811 do Alfa de Cronbach para os testes paramétricos aplicados nesta investigação.

**Palavras-chave:** Competências trabalhistas, Desempenho trabalhista.

## **Introducción**

Mejorar el desempeño laboral siempre ha sido uno de los más grandes anhelos dentro de la administración de las empresas, como medida para alcanzar su éxito y sostenibilidad económica. Dentro de las organizaciones es cada vez más importante crear en los empleados la posibilidad de que logren explotar cada uno de sus talentos y capacidades, aplicando esto como una estrategia para poder incrementar el desempeño de sus actividades dentro de la empresa, colaborando así al logro de los objetivos y metas empresariales. García Guiliany et al., (2019)

En la búsqueda de lograr esta eficiencia del personal, las empresas cada ponen más atención a la Gestión de las competencias laborales de sus empleados, implementando procesos que permitan sacar el mayor provecho de las oportunidades. Hasta hace pocos años esto no era prioridad y muchas empresas se preocupan por implementar, la última tecnología, los mejores equipos y maquinarias que permitan mejorar su productividad e innovar sus productos, para obtener el crecimiento económico de las mismas, dejando de lado en muchas ocasiones el desarrollo de las competencias del factor humano de su organización.

Vera Mendoza, (2018), menciona que las empresas deben desarrollar las competencias de los trabajadores basados en su objetivo empresarial ya que así se podrán diseñar los perfiles y el plan de capacitación y formación que requiere cada uno para el cumplimiento de sus funciones, garantizando las metas laborales y personales del recurso humano de la organización. En este contexto las empresas deben fomentar procesos de capacitación que fomenten los conocimientos y habilidades de los trabajadores que les permitan desarrollar al máximo el potencial de sus competencias existentes y adquirir nuevas competencias derivando este proceso en una mayor competitividad de la empresa en el mercado.

Los nuevos escenarios laborales han empujado al trabajador a contextos no habituales y a desarrollar nuevas habilidades que permita cumplir con las exigencias de la organización entre ellos está el teletrabajo, que inicialmente fue generado para responder a una necesidad social y sanitaria y que requiere el dominio de distintos medios y herramientas tecnológicas, por lo que el recurso humano tuvo la necesidad de ampliar sus conocimientos en este ámbito.

En el presente estudio se consideró al personal de una empresa automotriz de la ciudad de Manta, con el objetivo de determinar la importancia de la gestión de las competencias laborales y su incidencia en el desempeño de los trabajadores.

La ejecución de este trabajo aportará información sobre la importancia de la gestión de las competencias laborales y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa automotriz, con el fin de que se fomente el desarrollo de las habilidades, destrezas y conocimientos del empleado para que estas se potencien y generen un valor adicional a la organización.

## **Marco teórico**

### **Competencias Laborales**

Podemos conceptualizar a las competencias laborales como “ Una mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que debe poseer una persona para llevar a cabo, exitosamente una actividad laboral identificada plenamente” Preciado Sanchez, (2006, p. 23).

En otras palabras, las competencias laborales se consideran todas aquellas habilidades, actitudes y conocimientos propios de la persona que hacen que sea capaz de realizar de forma eficiente su labor, se dice que son consecuencia de la experiencia y constituyen un saber, y que pueden haber sido adquiridas por los individuos incluso sin estar presentes cursando en una institución educativa.

Alles, (2008), define a la competencia laboral como “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p. 69).

Podemos concluir que las competencias laborales son todos aquellos atributos de las personas que le permite desarrollar de forma eficiente su labor dentro de una organización, es decir estar calificado para la ejecución de dicha tarea.

### **Gestión por competencias**

Hablar de gestión por competencias refiere conceptos variados que van desde reconocer tal concepto como la acción de saber, saber hacer y ser, a ser reconocida como una herramienta fundamental dentro de la estrategia y administración del talento humano de las organizaciones en cuanto a las competencias integrales para lograr un mejor desempeño. Lora Guzmán et al., (2020).

Esta gestión por competencias ha dejado por fuera a la gestión tradicional del personal en las empresas definiéndose como un proceso que “busca evaluar por cada puesto de trabajo, las competencias específicas desarrolladas, y contempla la aparición y desarrollo de capacidades adicionales requeridas para el desarrollo profesional y personal de cada empleado” Lora Guzmán et al., (2020, p. 85)

### **Desempeño laboral**

Pedraza et al., (2010), expone que:

“El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta” (p.495)

Es decir que el desempeño es el resultado obtenido como producto del desarrollo de las actividades laborales de un individuo.

### **Antecedentes de investigación**

Gómez Sarmiento, (2021) en su trabajo “Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021” Tesis de grado Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo - Perú, desarrolla una investigación que tuvo como finalidad plantear la relación entre las competencias laborales y e desempeño de los trabajadores de la Unidad Educativa Local de San Martín, con un enfoque cuantitativo de diseño correlacional no experimental, el autor analiza una muestra de 115 colaboradores a los que se le aplicó un cuestionario que ayudó a definir el desempeño laboral en la institución.

Como resultado de su investigación el autor pudo establecer la tendencia proporcional entre las competencias laborales y el desempeño de los empleados, con una correlación en el índice de Pearson de 0.817, así mismos e establece dentro de los resultados que el 66% de los atributos del desempeño laboral depende de las competencias laborales de los trabajadores de la institución educativa. En otros resultados los trabajadores manifiestan en un 49% que estas competencias deben ser mejoradas.

Como conclusión mas importante se define que: “El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, es regular con un valor de 41.7% en promedio, y las dimensiones con 43.5% para Eficiencia, 40.9% para Eficacia y 40.0% para Efectividad” Gómez Sarmiento, (2021, p. 33).

Por otro lado, Parra Bermeo et al., (2021) “Plan Piloto De Competencias Laborales De Capacitación Y Entrenamiento Para La Empresa IBAL S.A E.S. P – Oficial” Trabajo de titulación - 2021, desarrolla una propuesta que tiene como objetivo el desarrollo de una

estrategia de gestión de recursos humanos que permita mediante prácticas de alto rendimiento mejorar las competencias laborales de la empresa IBAL S.A. E.S.P. pudiendo establecer dentro de los resultados de esta investigación y el desarrollo de la propuesta la alta importancia que tienen la capacitación y entrenamiento para el desarrollo de estas competencias en el empleado. Al hablar de las practicas de alto rendimiento le autor recalca lo importantes que son para un trabajo con potencia y eficaz por parte del trabador. Parra Bermeo et al., (2021)

El autor identificó en su trabajo los tipos de competencias laborales que mas se desarrollan en la organización, exponiendo que son las capacitaciones y el entrenamiento de personal en el proceso de facturación y recaudo de la empresa. El autor recomienda que estos dos procesos sean constantes dentro del desarrollo de las actividades de la organización.

En otro enfoque, Alvarez Alarco & Delgado Ugaz, (2022) "Competencias laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TK Elevadores Perú, Lima – 2022. Tesis de grado Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. 2022, este autor buscó con esta investigación establecer la relación existente entre las competencias y el desempeño laboral por lo que desarrolló una investigación básica enfocada en el análisis del conocimiento mediante la comprensión de elementos , con un enfoque cuantitativo analizo 15 trabajadores con la aplicación de dos cuestionarios, lo que dieron como resultado que el 89% de los empleados están de acuerdo que las competencias laborales de la organización son adecuadas, con un desempeño laboral de nivel medio de acuerdo a la percepción del 60.6% de los empleados, y con una opinión del 38.5% que indica que el desempeño laboral es aceptable.

Como conclusión el autor establece la relación entre las competencias laborales y el conocimiento de los trabajadores de la

empresa, al establecer una relación positiva entre estas variables se establece que el empleado cuanta con la experiencia necesaria para la ejecución del trabajo de acuerdo con el análisis realizado. En cuanto a las competencias con la personalidad del empleado, se establece una correlación negativa, es decir que se concluye que la personalidad no influye dentro de las competencias que tiene el trabajador en relación a la ejecución de la tarea realizada. En cuanto a la relación establecida entre las competencias laborales y las expectativas de los trabajadores, si existe una correlación positiva, este resultado como conclusión del autor se debe a que debido a expectativa de los trabajadores ellos trabajan mas arduamente para poder llegar al punto de satisfacción en el ámbito profesional en el desarrollo de su actividad laboral.

Siguiendo la línea de investigación Cerna & Martínez, (2019), con su trabajo Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú – 2019, mediante una investigación de diseño no experimental cuya población de estudio estaba formada por 170 trabajadores administrativos y mediante la técnica de la encuesta para la recolección de datos, se establece que el 64% de los trabajadores encuestados se consideran con un nivel bajo en cuanto al desarrollo de sus competencias laborales, mientras que en la evaluación el 36% han desarrollado un nivel medio.

Se recomienda a la institución un plan de capacitaciones y una mejora del clima laboral de la organización.

### **Metodología**

Esta investigación epistemológicamente orientada a la corriente constructivista, considerando el constructivismo como aquel productor del conocimiento realizado mediante la interpretación de datos externos obtenidos sobre supuestos relacionados



con percepciones de la población investigada, y con un enfoque de tipo cualitativo en que se utilizó un cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales como técnica de recolección de, nos permitió recopilar información sobre las competencias laborales y establecer la incidencia de la misma en el desempeño laboral, esta herramienta propuesta por el ministerio de trabajo, que está compuesta por 8 dimensiones que permiten evaluar carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes de las cuales se tomó como referencia preguntas relacionadas con el de desarrollo de competencias para el muestre de la población de 323 trabajadores en la que demostró una afectación de riesgo medio del 28% de afectación de la dimensión de desarrollo de competencias.

Como se indica el estudio tiene un enfoque metodológico cualitativo de tipo descriptivo, observacional, transversal y de campo. La población objetivo del presente estudio son los trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Manta, donde laboran 323 trabajadores, a los cuales se realizó la encuesta y la muestra está confirmada por la totalidad de trabajadores.

## Análisis y procesamiento de datos

La técnica estadística que se utilizará en el procesamiento de los datos será la estadística descriptiva, que consiste en un conjunto de procedimientos que tienen por objeto presentar masas de datos por medio de tablas, gráficos o medidas de resumen. Utilizando el programa estadístico SPSS donde se realizó el análisis de las variables estadísticas e índices de frecuencia de las encuestas realizadas, así como la aplicación de los índices de correlación de las variables y el análisis de fiabilidad de esta investigación. De las encuestas realizadas y cuyos datos se exponen en los resultados de la presente investigación.

## Resultados

### Análisis de resultados

Todas las preguntas fueron contestadas exitosamente por los 323 encuestados de la empresa automotriz de la ciudad de Manta, Ecuador.

En la tabla 1, se puede apreciar que 41 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 12,7 % y 282 personas completamente de acuerdo representando el 87,3 %, que consideran tener los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado.

**Tabla 1.** Habilidades y destrezas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente de acuerdo	41	12,7	12,7	12,7
Válidos Completamente de acuerdo	282	87,3	87,3	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 2, se puede apreciar que 65 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 20,1 % y 258 personas completamente de acuerdo representando el 79,9 %, que consideran que en mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.

**Tabla 2.** Nuevos conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente de acuerdo	65	20,1	20,1	20,1
Válidos Completamente de acuerdo	258	79,9	79,9	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 3, se puede apreciar que 67 personas estuvieron en desacuerdo representando el 20,7 %, 16 personas poco de acuerdo representando el 5 %, 16 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 26,6% y 154 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 47,7 % que consideran que en mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.

**Tabla 3.** Plan de Carrera o capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	67	20,7	20,7	20,7
Poco de acuerdo	16	5,0	5,0	25,7
Válidos Parcialmente de acuerdo	86	26,6	26,6	52,3
Completamente de acuerdo	154	47,7	47,7	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 4, se puede apreciar que 8 personas estuvieron en desacuerdo representando el 2,5 %, 16 personas poco de acuerdo representando el 5 %, 90 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 27,9% y 209 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 64,7 % que consideran que en mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizó.

**Tabla 4.** Evaluación de las actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	2,5	2,5	2,5
Poco de acuerdo	16	5,0	5,0	7,4
Válidos Parcialmente de acuerdo	90	27,9	27,9	35,3
Completamente de acuerdo	209	64,7	64,7	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 5, se puede apreciar que 8 personas estuvieron poco de acuerdo representando el 2,5 %, 132 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 40,9% y 183 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 56,7 % que consideran que en mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.

**Tabla 5.** Reconocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco de acuerdo	8	2,5	2,5	2,5
Parcialmente de acuerdo	132	40,9	40,9	43,3
Completamente de acuerdo	183	56,7	56,7	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 6, se puede apreciar que 31 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 9,6 % y 292 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 90,4 % que consideran que en mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.

**Tabla 6.** Ayuda y soporte del líder de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Parcialmente de acuerdo	31	9,6	9,6	9,6
Completamente de acuerdo	292	90,4	90,4	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 7, se puede apreciar que 27 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 8,4 % y 296 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 91,6 % que consideran que mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.

**Tabla 7.** Lineamientos y retroalimentación por parte del jefe.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Parcialmente de acuerdo	27	8,4	8,4	8,4
Completamente de acuerdo	296	91,6	91,6	100,0
Total	323	100,0	100,0	

En la tabla 8, se puede apreciar que 16 personas poco de acuerdo representando el 5 %, 100 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 31 % y 207 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 64,1 % que consideran que en mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.



**Tabla 8.** Espacios de discusión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco de acuerdo	16	5,0	5,0	5,0
Parcialmente de acuerdo	100	31,0	31,0	35,9
Completamente de acuerdo	207	64,1	64,1	100,0
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 9, se puede apreciar que 50 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 15,5 % y 273 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 84,5 % que consideran que se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.

**Tabla 9.** Aporte de Ideas mejora continua.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente de acuerdo	50	15,5	15,5	15,5
Completamente de acuerdo	273	84,5	84,5	100,0
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 10, se puede apreciar que 33 personas estuvieron en desacuerdo representando el 10,2 %, 8 personas poco de acuerdo representando el 2,5 %, 53 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 16,4 % y 229 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 70,9 % que consideran que en mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.

**Tabla 10.** Información Gestión de logros.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	33	10,2	10,2	10,2
Poco de acuerdo	8	2,5	2,5	12,7
Parcialmente de acuerdo	53	16,4	16,4	29,1
Completamente de acuerdo	229	70,9	70,9	100,0
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 11, se puede apreciar que 8 personas estuvieron en desacuerdo representando el 2,5 %, 33 personas poco de acuerdo representando el 10,2 %, 95 personas estuvieron parcialmente de acuerdo representando el 29,4 % y 187 personas estuvieron completamente de acuerdo representando el 57,9 % que consideran que en mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.

**Tabla 11.** Reuniones suficientes y significantes para evaluar el logro de los objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	2,5	2,5	2,5
Poco de acuerdo	33	10,2	10,2	12,7
Válidos Parcialmente de acuerdo	95	29,4	29,4	42,1
Completamente de acuerdo	187	57,9	57,9	100,0
Total	323	100,0	100,0	

### Análisis del desempeño laboral

Se realiza un análisis del desempeño laboral, considerando algunas dimensiones a la muestra establecida cuyos resultados se presentan a continuación:

**Tabla 12.** Análisis del desempeño Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rendimiento Bajo	6	1,9	1,9	1,9
Rendimiento Medio	4	1,2	1,2	3,1
Válidos Rendimiento Satisfactorio	34	10,5	10,5	13,6
Rendimiento Suficiente	51	15,8	15,8	29,4
Rendimiento Superior	228	70,6	70,6	100,0
Total	323	100,0	100,0	

Como podemos observar 228 elementos de la muestra se evalúan con un desempeño laboral superior, y seis trabajadores con un rendimiento bajo, lo que representa el 1.9% de la muestra.

### Correlación de las variables

**Tabla 13.** Correlación de las variables “Habilidades y destrezas” y “ Plan de carrera y capacitaciones”

	Habilidades y destrezas	Plan de Carrera o capacitación
Habilidades y destrezas	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,595**
	N	323
Plan de Carrera o capacitación	Correlación de Pearson	,595**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	323

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

En la tabla 12. podemos evidenciar la matriz de correlación de las variables que entre “Habilidades y destrezas” y la variable “Plan de carrera y capacitaciones” se presenta un coeficiente de correlación de Pearson positivo de 0.01 por lo que se destaca que ambas variables correlacionan en la misma dirección, es decir mientras el resultado indica que se considera que entre más capacitaciones tenga el personal en cuanto a sus procesos más habilidades y destrezas adquiere para ejecutar su trabajo de manera las diligente y eficiente.

**Tabla 14.** Correlación de las variables “Habilidades y destrezas” y “Ayuda y soporte del líder de la organización”.

		Habilidades y destrezas	Ayuda y soporte del líder de la organización
Habilidades y destrezas	Correlación de Pearson	1	-,124*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	323	323
Ayuda y soporte del líder de la organización	Correlación de Pearson	-,124*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	323	323

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 se analiza la correlación entre las variables “Habilidades y destrezas” con “Ayuda y soporte a del líder a la organización” teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0,05. Esto nos indica que las acciones que tome el líder de la organización en función de colaborar con el empleado ante las eventualidades son consideradas relevantes y que influyen en y sus capacidades de reacción y por ende incrementa sus habilidades y destrezas para poder ejecutar sus procesos de forma eficiente.

**Tabla 15.** Correlación de las variables “Habilidades y destrezas” y “Aportes de ideas mejora continua”.

		Habilidades y destrezas	Aporte de Ideas mejora continua
Habilidades y destrezas	Correlación de Pearson	1	-,163**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	323	323
Aporte de Ideas mejora continua	Correlación de Pearson	-,163**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	323	323

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

En la tabla 14 se puede evidenciar la correlación positiva entre las variables “Habilidades y destrezas” y “Aporte de ideas para mejorar” con un coeficiente de .01 positivo, lo que nos indica la correlación significativa, en este contexto se puede concluir que se supone que el aporte de ideas se relaciona con la adquisición de habilidades y destrezas para ejecutar efectivamente las tareas en la organización en función de la innovación que el aporte de estas ideas puede traer a los procesos.

**Tabla 16.** Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach.

	N	%
Válidos	323	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	323	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	12

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En cuanto al análisis de fiabilidad de nuestras encuestas, tenemos un coeficiente de fiabilidad o Alfa de Cronbach de 0.811, que es un nivel aceptable que nos indica que nuestro análisis y proceso de datos en cuanto a la aplicación de nuestras escalas es confiable.

**Comprobación de Hipótesis prueba Chi cuadrado**

**Tabla 17.** Prueba Chi cuadrado comprobación de hipótesis.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,651 <sup>a</sup>	4	,325
Razón de verosimilitudes	4,542	4	,338
Asociación lineal por lineal	1,471	1	,225
N de casos válidos	323		

a. 4 casillas (40,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,51.

Como resultado se establece el Chi cuadrado en 4.651 con una significancia del 0.325 que representaría un nivel de seguridad del 67.50%.

**Discusión**

Las competencias laborales son características particulares que poseen los empleados y que de cierto modo dan un plus al desarrollo de su tarea con un enfoque de

alto rendimiento. La relación existente entre estas dos variables es importante en el buen desarrollo de la organización, el entrenamiento que se le pueda proveer al empleado como estrategia para actuar de forma sobresaliente en pro del beneficio de la empresa mediante la ejecución de sus labores de forma efectiva, es importantísimo en el desarrollo de los objetivos organizacionales y en el cumplimiento de sus metas.

Este trabajo identificó la relación existente entre las competencias laborales de los trabajadores y el desempeño de los mismos dentro de la industria automotriz en donde se desarrolló este análisis. El fomentar estas competencias por parte de la organización debe ser una de las prioridades dentro de la planificación estratégica de la misma, considerando no solo dicha planificación en cuanto a la asignación de los recursos necesarios para la misma, si no el control específico sobre el cumplimiento de las acciones necesarias para que estas estrategias sean sostenibles y sustentables y realizables para el logro de los objetivos económicos corporativos.

Se dice que lo que hace competitiva una organización son las capacidades, actitudes, y habilidades de sus empleados, por eso es importante la dirección de una estrategia enfocada en el desarrollo de las competencias como parte del Plan estratégico organizacional que permita lograr un mejor desempeño en sus trabajadores comprometidos con la consecución de la Misión y Visión empresarial a corto plazo.

### **Conclusiones**

- Se evaluó la gestión de competencias laborales en el desempeño de los trabajadores en una empresa automotriz pudiendo determinar la incidencia positiva que el desarrollo de las mismas tiene en el buen desarrollo de las actividades por parte de los trabajadores de la entidad.
- En el desarrollo de las encuestas a los trabajadores se establece la correlación positiva entre las variables relacionadas a la una gestión eficiente por parte de los líderes de la organización y el desarrollo de las habilidades y competencias en los trabajadores
- Se establece que es importante la participación integral de la fuerza laboral en los procesos de mejora de los procedimientos operativos de la empresa mediante reuniones e incentivos por buen

desempeño, siendo una variable con trascendencia en la retroalimentación y la generación de conocimientos en el primer caso y en el tema de los incentivos en la creación de actitudes positivas que influyen de buena manera en el desarrollo de sus actividades.

### **Bibliografía**

- Alles, M. A. (2008). Dirección Estratégica De Recursos Humanos/ Strategic Management Of Human. Gestión por Competencias (GRANICA (ed.); Segunda Ed). [https://books.google.com.ec/books?id=jozhbqMukZsC&pg=PA69&dq=definiciones+competencia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiY4\\_64\\_er7AhXsRDABHcpSBwk-Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=definiciones+competencia+laboral&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=jozhbqMukZsC&pg=PA69&dq=definiciones+competencia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiY4_64_er7AhXsRDABHcpSBwk-Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=definiciones+competencia+laboral&f=false)
- Alvarez Alarco, A. S., & Delgado Ugaz, R. A. (2022). Competencias laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TK Elevadores Perú, Lima - 2022 [Universidad César Vallejo]. In Universidad Cesar Vallejo (Vol. 1). [http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0A-file:///C:/Users/Esperanza En Mano/Downloads/Crisostomo\\_VKT.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0A-file:///C:/Users/Esperanza%20En%20Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf)
- Cerna, Y. B., & Martínez, A. M. (2019). Competencias Laborales en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2019.
- García Guiliany, J. E., Durán, S. E., Hernández, J. C., & Moreno, M. E. (2019). Estrategias gerenciales para fomentar las competencias laborales en el Sector Hotelero de la Costa Caribe Colombiana. *Revista De Investigación Sigma*, 5(02), 8. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i02.1251>
- Gómez Sarmiento. (2021). Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021. *Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo*, 1, 1–67.
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Parra Bermeo, A. M., Galindo Clavijo, D. O., Rodríguez, F. M., Dueñas Mendoza, D., & Roza Castro, D. M. (2021). Plan Piloto De Competencias Laborales De Capacitación Y Entrenamiento Para La Empresa IBAL S.A E.S. P – Oficial (Vol. 5, Issue 3).



Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.

Preciado Sanchez, A. C. (2006). *Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales* (P. C. O.S.A. (ed.); Primera Ed). <https://books.google.com.ec/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA21&dq=competencias+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmgPrR8Or7AhUpSjABHcjvBQM-Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=competencias+laborales&f=false>

Vera Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 42–54. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>

### CITAR ESTE ARTICULO:

Cevallos Mero, T. F., Cantos Santana, E., Cevallos Aguayo, M. A., & Ponce Delgado, J. K. (2023). Análisis de la gestión de las competencias laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa automotriz. *RECIAMUC*, 7(1(esp), 25-38. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.25-38](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38)



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.