

Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020

Relationship between professional competence and job performance of administrative servants, Chachapoyas, Peru, 2020

Donatilde Zagaceta Oblitas¹

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2020. La población estuvo constituida por 195 servidores administrativos y la muestra por 51 servidores. Los datos fueron recopilados a través de cuestionario que contenía 07 dimensiones, 11 indicadores y 30 preguntas. El cuestionario fue categorizado en escala ordinal del 1 al 5 en los niveles bajo (1-2), medio (3-4) y alto (4-5). Se encontró que el valor promedio más alto de las competencias profesionales corresponde al régimen laboral CAS, con un valor de 4.25; el valor promedio más alto del desempeño laboral corresponde al régimen laboral CAS y al régimen laboral Nombrado D. Leg. N° 276, con un valor de 4.28, así mismo el valor promedio más alto entre competencia profesional y desempeño laboral corresponde al régimen laboral CAS con un valor de 4.26. Se concluye que la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos es positiva significativa en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,781$ lo que significa que el 61% del desempeño laboral es a partir de la competencia profesional.

Palabras clave: Competencia profesional, desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between professional competence and job performance of the administrative servants of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Amazonas, Peru, 2020. The population consisted of 195 administrative servants and the sample by 51 servers. The data were collected through a questionnaire that contained 07 dimensions, 11 indicators, and 30 questions. The questionnaire was categorized on an ordinal scale from 1 to 5 in the low (1-2), medium (3-4) and high (4-5) levels. It was found that the highest average value of professional competencies corresponds to the CAS labor regime, with a value of 4.25; the highest average value of job performance corresponds to the CAS labor regime and the Named Leg. N° 276, with a value of 4.28, likewise the highest average value between professional competence and job performance corresponds to the CAS labor regime with a value of 4.26. It is concluded that the relationship between professional competence and job performance of administrative servants is positively significant at the bilateral 0.01 level of $r_s = 0.781$, which means that 61% of job performance is based on professional competence.

Keywords: Professional competence, job performance

¹Bachiller en Contabilidad. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Contadora Pública Colegiada. Correo Electrónico: donatilde.zagaceta@untrm.edu.pe

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la competencia profesional y el desempeño laboral se han convertido en dos pilares prioritarios y fundamentales para el cumplimiento eficiente de metas organizacionales. En ese contexto no solo basta cumplir con las actividades encomendadas, sino que cada vez más es importante evaluar a los colaboradores en base a la innovación y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Habitualmente acudimos a un centro laboral con el propósito de cumplir con las acciones encomendadas, mejorar y sumar competencias productivas al equipo de trabajo; en efecto si, cada acción que suma valor al desarrollo corporativo permitirá ganar el reconocimiento de las personas beneficiarias e involucradas. Se entiende que las competencias profesionales son las habilidades, aptitudes y destrezas que permiten a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera eficaz y eficiente. Y el desempeño laboral se conceptualiza como la productividad generada por el colaborador en función a las metas y objetivos propuestos según el puesto en el que se desempeña.

Las organizaciones alrededor del mundo en los últimos años, han utilizado el término competencia para describir las características humanas que identifican los comportamientos de los empleados cuando realizan su trabajo con alto desempeño. Es así que algunos estudios reportan el comportamiento global de los colaboradores estatales, fundamentando que el 92% de los profesionales considera que las habilidades blandas son tan importantes o más que los conocimientos técnicos, mientras que casi el 90% cree que las malas contrataciones suelen serlo, en parte, porque carecen de este tipo de habilidades (Gemma, 2020). En el Reino Unido tuvo lugar la competencia desde un enfoque analítico y de evaluación, en Francia se fundamentó en la discusión por la enseñanza cotidiana a partir del aprendizaje teórico de los alumnos, finalmente en España tuvo lugar en la reglamentación política como sistema de combinación británica y francesa (Gómez, 2015, pp. 49-55).

América Latina en última década muchas organizaciones e investigadores se han preocupado por estudiar, formar y certificar a los colaboradores en materia de competencias laborales, promoviendo planes y proyectos integrales, incluso antes del advenimiento del

modelo de competencia laboral. El reconocimiento formal de las capacidades laborales ha formado parte de este proceso, así como la capacitación en el cumplimiento de metas estratégicas en el funcionamiento colectivo. Es preciso resaltar acerca de las investigaciones e investigadores que han estudiado las competencias laborales, gran parte de estos encontraron que las capacitaciones y la educación en gestión del talento humano favorecen el incremento en el desempeño laboral y con ello el cumplimiento eficaz y eficiente de metas y objetivos institucionales. El mejoramiento del desempeño laboral produce en los colaboradores mejor motivación y confianza en las acciones realizadas, lo cual se fortalece como pieza clave para la gestión por competencias de los líderes de área. Cada una de las nuevas características que buscan las organizaciones ha permitido que estas tengan como principal objetivo el fortalecimiento de capacidades de sus colaboradores, por lo que el aseguramiento y estabilidad de los trabajadores se torna indispensable para el cumplimiento responsable y efectivo de sus objetivos proyectados como organización. La implementación de estas estrategias ha cambiado los mecanismos de atracción y selección de los nuevos colaboradores, pensando en el plan de capacitación del que tendrá que formar parte una vez se integre al equipo de trabajadores de la organización (Escobar, 2005).

Perú no ha sido ajeno a esta nueva realidad laboral, por lo que es importante mencionar y resaltar que las organizaciones peruanas han prestado especial atención a las universidades e instituciones educativas quienes son los principales propulsores de profesionales con gran capacidad y competencia profesional. En el marco de esta situación ha surgido la preocupación del Ministerio de Educación quien en el 2006 fundó e implementó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de Calidad Educativa (SINEACE), quien es el encargado de velar por la calidad del servicio educativo, aunando esfuerzos mediante un equipo técnico pluricultural de profesionales competitivos; quienes supervisan los recursos, materiales y normativas que aseguren la prestación de un servicio educativo de calidad de las universidades. A pesar de la presencia del SINEACE, no existe específicamente una organización que se dedique a evaluar las

competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores en la administración de la educación, entendiendo que son las instituciones educativas las principales en formar profesionales competitivos y de calidad (Saavedra, 2019, pp. 33-108).

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Amazonas, Perú, no tiene bien definida una política y/o cultura de inducción, que brinde a los colaboradores una base clara y objetiva con las acciones a desarrollar dentro de la organización, por lo que muchos de ellos no conocen sus funciones, la misión, visión y los beneficios laborales. Esta situación dificulta el buen desempeño de los colaboradores, a pesar que muchos de ellos cuentan con el conocimiento y experiencia suficiente, no garantiza la eficiencia en sus labores. Los colaboradores se encuentran comprometidos con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, evidenciando un nivel de desempeño aceptable. Se logró demostrar una correspondencia directa y significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de metas, por lo que las capacidades, dedicación, responsabilidad, eficacia y eficiencia impulsan el cumplimiento efectivo de los objetivos propuestos (Rojas, 2019, pp. 59-60).

II. MATERIAL Y MÉTODO

La investigación se realizó en servidores administrativos que laboran en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en la ciudad de Chachapoyas, en Perú.

El diseño de la investigación fue no experimental y se clasificó como transeccional. El estudio fue básico con un nivel de investigación correlacional.

La población estuvo constituida por 195 servidores administrativos bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276 (nombrados y contratados) y del D. Leg. N° 10257 - CAS que laboraron en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Amazonas, Perú en el año 2020. Aplicando la fórmula del muestreo aleatorio simple se llegó a determinar una muestra de 51 administrativos.

Los datos fueron recopilados a través de un

cuestionario; el mismo que contenía 07 dimensiones, 11 indicadores y 30 preguntas, categorizados en escala ordinal del 1 al 5 y según los niveles bajo (1-2), medio (3-4) y alto (4-5).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Valor promedio de las competencias profesionales de los servidores administrativos según régimen laboral.

Régimen laboral del servidor administrativo	Competencias Centrales (Hacer)	Competencias de liderazgo (Ser)	Competencias Funcionales (Saber)	Total promedio
Nombrado D. Leg. * N° 276	4.26	4.35	4.04	4.22
Contratado D. Leg. N° 276	4.13	4.22	4.00	4.12
CAS*	4.18	4.41	4.16	4.25

D. Leg. *: Decreto Legislativo

CAS*: Contrato Administrativo de Servicios

La tabla 1, muestra que el valor total promedio más alto de las competencias profesionales corresponde al régimen laboral CAS*, con un valor de 4.25; mientras que el más bajo es del régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276. Respecto a las competencias de liderazgo el mayor valor corresponde al régimen laboral CAS*, con un valor de 4.41; mientras que la competencia funcional más baja es la del régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276 con un valor de 4.00.

Tabla 2

Valor promedio del desempeño laboral de los servidores administrativos según régimen laboral.

Régimen laboral del servidor administrativo	Calidad de Trabajo	Responsabilidad	Compromiso	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Total promedio
Nombrado D. Leg. * N° 276	4.26	4.23	4.46	4.20	4.28
Contratado D. Leg. N° 276	4.07	4.00	4.00	4.00	4.02
CAS*	4.29	4.27	4.30	4.30	4.28

D. Leg. *: Decreto Legislativo

CAS*: Contrato Administrativo de Servicios

La tabla 2, muestra que el valor total promedio más alto del desempeño laboral corresponde al régimen laboral CAS* y al régimen laboral Nombrado D. Leg. * N° 276, con un valor de 4.28; mientras que el más bajo es del régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276. Respecto al Compromiso el mayor valor corresponde al

régimen laboral Nombrado D. Leg. * N° 276, con un valor de 4.46; mientras que, en cuanto a Responsabilidad, Compromiso, Liderazgo y Trabajo en Equipo corresponde un valor más bajo al régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276 con un valor de 4.00.

Tabla 3

Valor promedio entre competencia profesional y desempeño laboral de los servidores administrativos según régimen laboral.

Régimen laboral del servidor administrativo	Competencia Profesional	Desempeño Laboral	Total promedio
Nombrado D. Leg. * N° 276	4.22	4.28	4.25
Contratado D. Leg. N° 276	4.12	4.02	4.07
CAS*	4.25	4.28	4.26

D. Leg. *: Decreto Legislativo

CAS*: Contrato Administrativo de Servicios

La tabla 3, muestra que el valor total promedio más alto entre competencia profesional y desempeño laboral corresponde al régimen laboral CAS*, con un valor de 4.26; mientras que el más bajo es del régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276. Respecto a competencia profesional el mayor valor corresponde al régimen laboral CAS*, con un valor de 4.25; mientras que la competencia profesional más baja es la del régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276 con un valor de 4.12. En cuanto a desempeño laboral el mayor el mayor valor corresponde al régimen laboral CAS* y al régimen laboral Nombrado D. Leg. * N° 276, con un valor de 4.28; mientras que el desempeño laboral más bajo es la del régimen laboral Contratado D. Leg. * N° 276 con un valor de 4.02.

IV. DISCUSIÓN

En los últimos años ha surgido una preocupación de las organizaciones por el cumplimiento eficiente de sus metas y objetivos; esto significa que no solo es importante cumplirlos, sino que también se debe de prestar especial atención a la calidad y productividad de las acciones emprendidas. Hecho que se evidencia en los resultados de la presente investigación ya que el valor promedio más alto de las competencias profesionales y desempeño laboral corresponde al régimen laboral CAS, con un valor de 4.25 y 4.28 respectivamente. Se evidencia también que existe compromiso organizacional, fuerte característica fundamental para el

cumplimiento de metas y objetivos propuestos. En el marco de esta introducción existen muchas investigaciones e investigadores alrededor del mundo que han investigado el comportamiento de las variables de estudio es el caso de Romero (2017), en su estudio sobre el desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios, encontró que las municipalidades pueden ser eficientes y eficaces. Los datos encontrados en la investigación concuerdan con los resultados precitados, considerando que en la presente investigación se encontró un nivel alto tanto en la competencia profesional y el desempeño laboral, situación que evidencia el gran compromiso e involucramiento de los colaboradores en cada una de las acciones emprendidas por la organización. Además, se encontró un respeto por los líderes de área de las oficinas y el acatamiento de las decisiones tomadas en alta dirección, hecho que resulta importante considerando la confiabilidad de la gestión del área de recursos humanos de la entidad.

Rojas (2017), en su tesis de maestría referente a las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del instituto nacional penitenciario, concluyó que se evidenció una correspondencia significativa de las variables estudiadas competencia profesional y desempeño laboral de los colaboradores de la institución con un ($p=0,001 < 0,05$) y un coeficiente de correlación de 0,712. Considerando los resultados previamente citados es importante indicar una similitud con la presente investigación, toda vez que se encontró una correspondencia positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,781$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,61$; entonces es importante mencionar que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos es por la competencia profesional. Igualmente, en relación a la prueba de hipótesis se demostró una relación positiva significativa con un valor de ($0,000 < 0,05$) resultado que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; por lo tanto, con un 95% de confianza se precisó la existencia de una correspondencia positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. También (Rojas, 2017)

encontró la correspondencia directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución siendo el coeficiente de correlación de 0,607, igualmente halló la correspondencia directa y significativa entre la participación y el desempeño de los colaboradores de la institución Rho de Spearman igual a 0,645 (42%). En ese sentido se encontró resultados similares, considerando que la correspondencia entre el compromiso institucional y el desempeño laboral resultó $rs=0.810$ (66%) incluso mayor que el encontrado por el autor en un 24%.

Condori (2013), en su tesis sobre la incidencia de la competencia profesional en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, fundamentó que el nivel de desempeño laboral, las competencias del manejo del personal, las competencias de acción estratégica, conciencia global y las competencias laborales de manera general resultaron de nivel medio; asumiendo la falta de compromiso y eficiencia en las acciones desarrolladas en la entidad. En relación a los resultados anteriormente citados existe diferencias significativas, considerando que el nivel de competencia profesional y desempeño laboral de los servidores administrativos fue de nivel alto con 4.19 de correspondencia significativa en una escala del 1 al 5. Estos datos pueden tomar diferentes posiciones; sin embargo, se pudo demostrar que en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas se evidencia la presencia de colaboradores capacitados, el manejo de una planificación de gestión del talento humano adecuada y la eficiencia en la toma de decisiones de los directivos, indicando un valor promedio más con 4.16 de las competencias funcionales (eficiencia) en los colaboradores de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

V. CONCLUSIONES

El nivel de la competencia profesional de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, reflejó un nivel alto, siendo los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.25 los de mayor nivel, seguido por los nombrados

276 con 4.22 y finalmente los de menor medida los contratados 276 con 4.12.

El nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos fue alto, resultando de mayor nivel los nombrados y los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.28, y en menor medida los contratados 276 con 4.02.

La relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM, resultó positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $rs=0,781$ (Donde rs : Rho Spearman). En ese sentido analizando el coeficiente de determinación encontramos que r^2 fue = 0,61; entonces concluimos que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos es a partir de la competencia profesional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Condori, G. M. (2013). *Las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el año 2011*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre de Grohmann, Tacna, Perú. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/752/TM0054.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, M. (17 de Mayo de 2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* (SciELO, Ed.) Estudios Gerenciales, XXI(96). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- Gemma, J. G. (23 de Abril de 2020). *Competencias profesionales para lograr el éxito laboral*. (U. E. Cervantes, Editor, & Business Revista Digital) www.escueladenegociosydireccion.com: <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/r-r-hh/competencias-profesionales-para-lograr-el-exito-laboral/>
- Gómez, J. P. (Marzo de 2015). *Las competencias profesionales*. Revista Mexicana de Anestesiología, XXVIII(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Rojas, C. A. (2019). *Desempeño Laboral y Resultados Obtenidos de los Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Tesis de Titulación. Universidad Nacional Toribio*

- Rodriguez de Mendoza, Chachapoyas, Amazonas, Perú. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1947/Rojas%20Puerta%20Carlos%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, E. J. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, La Libertad. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, M. E. (2017). *Desarrollo de Competencias Laborales y la Calidad de Servicios Administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis*. Tesis de Maestría. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/763>
- Saavedra, M. Á. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*. Tesis de Maestría. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_iny_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y