Maestría en Talento Humano

Artículo de investigación aplicada

INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GRUPO HEREDIA - MANABÍ

Autores: Diana Andrea Lino Guadamud, Karla Ivonne Jaramillo Lozano y María Elena Godoy Zúñiga

a. Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Asistente de Recursos Humanos, diana.lino@uees.edu.ec
b. Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Asistente administrativa de Recursos Humanos, karla.jaramillol@uees.edu.ec
c. Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave

Competencias profesionales, desempeño laboral, gestión organizacional, talento humano.

Clasificación JEL

O15

Resumen:

El objetivo de este estudio es analizar los conceptos sobre competencias profesionales y su incidencia en el desempeño laboral en el Grupo Heredia – Manabí. La investigación empleó un enfoque empírico-analítico con diseño correlacional-explicativo, no experimental y transversal, implementando el modelo de evaluación de gestión de recursos humanos de Beer modelo 4C adaptado por Sánchez 2021. Se evaluaron cuatro dimensiones: competencias profesionales, costo-efectividad, congruencia-comportamiento y compromiso-comportamiento. Los resultados evidencian que las competencias "Orientación a resultados" e "Iniciativa" obtuvieron las medias más altas de 3.62 y 4.0. En la dimensión costo-efectividad, el "Cumplimiento de objetivos" alcanzó una media de 3.73. La congruencia-comportamiento mostró su punto más alto en "Predisposición ante órdenes" con 4.0, mientras que en compromiso-comportamiento, cuatro ítems alcanzaron la media máxima de 4.0, aunque se identificaron oportunidades de mejora en satisfacción del cliente con 3.64 y recomendación empresarial con 3.44. El coeficiente Rho de Spearman de 0.393 confirma una correlación positiva significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral, validando la hipótesis alternativa del estudio. Se concluye que el personal posee un desarrollo notable en competencias profesionales que se correlaciona con el buen desempeño laboral, los resultados obtenidos respaldan la necesidad de mantener inversiones en desarrollo profesional como estrategia fundamental para el crecimiento empresarial.

Key words

Professional competencies, work performance, organizational management, human talent.

JEL Classification

O15

Abstract:

The objective of this study is to analyze the concepts of professional competencies and their impact on job performance in Grupo Heredia - Manabí. The research used an empirical-analytical approach with correlational-explanatory, non-experimental and cross-sectional design, implementing Beer's human resources management evaluation model 4C model adapted by Sanchez 2021. Four dimensions were evaluated: professional competencies, cost-effectiveness, congruence-behavior and commitment-behavior. The results show that the competencies “Results orientation” and “Initiative” obtained the highest averages of 3.62 and 4.0. In the cost-effectiveness dimension, “Achievement of objectives” achieved a mean of 3.73. Congruence-behavior showed its highest point in “Willingness to orders” with 4.0, while in commitment-behavior, four items reached the maximum mean of 4.0, although opportunities for improvement were identified in customer satisfaction with 3.64 and business recommendation with 3.44. Spearman's Rho coefficient of 0.393 confirms a significant positive correlation between professional competencies and job performance, validating the study's alternative hypothesis. It is concluded that the personnel have a notable development in professional competencies that correlates with good performance, the results obtained support the need to maintain investments in professional development as a fundamental strategy for business growth.

INTRODUCCIÓN

En la era digital actual, el desarrollo de habilidades del siglo XXI, como el pensamiento crítico y la comunicación abierta, es esencial para enfrentar los retos y beneficios de la disrupción digital (Onyango, 2023). Estas habilidades son clave para la mejora continua de las competencias profesionales, las cuales son fundamentales para el éxito empresarial. Dentro de este contexto, las evaluaciones de desempeño se han convertido en un componente estratégico dentro de la gestión del talento humano, ya que permiten medir y guiar el rendimiento de los empleados, contribuyendo a un desempeño laboral eficiente (Pullés et al. 2021).

El enfoque por competencias es una herramienta crucial en la gestión de recursos humanos, ya que ofrece un lenguaje común y un modo de operar que conecta la gestión, el trabajo y la educación (Arévalo y Blas, 2022). La formación de competencias se concibe como un proceso constructivo y social que requiere un entorno interdisciplinario y participativo, donde los conocimientos, habilidades y valores se desarrollan de manera interdependiente (Ronquillo et al. 2019). Este enfoque no solo se limita al ámbito académico, sino que también se refleja en el entorno laboral, permitiendo un mejor desempeño organizacional.

En el ámbito nacional, la empleabilidad exige un alto nivel de competencias profesionales, lo que obliga a las instituciones de educación superior a centrarse en el desarrollo de estas competencias durante la formación profesional (Guim y Marreno, 2022). Sin embargo, se ha señalado que estas instituciones se enfocan principalmente en la formación integral de los estudiantes desde diversos enfoques pedagógicos, descuidando la importancia de las competencias blandas, que son esenciales para un desempeño laboral eficaz (Rueda y Portilla, 2019).

A pesar de la importancia del desarrollo de competencias, la literatura reciente aborda el tema de manera aislada, concentrándose en contextos laborales específicos. Estudios como los de Velázquez (2021) en el sector educativo y de Verdecia, et al. (2021) en la formación de estudiantes de Medicina, muestran el interés en evaluar y desarrollar competencias laborales en estos sectores, en este sentido, es clara la necesidad de un enfoque más integral en la investigación referente a las competencias profesionales y al desempeño laboral.

Lo anteriormente mencionado revela la importancia de realizar un seguimiento de las competencias que posee el personal, en lo que respecta al Grupo Heredia, se ha observado que no se realiza el respectivo seguimiento, lo que podría estar limitando la capacidad del grupo para identificar y potenciar las competencias clave que contribuyen al desempeño óptimo en distintas áreas. De este modo, resulta clave comprender cómo se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral en el Grupo Heredia - Manabí.

El análisis de la influencia de las competencias profesionales en el desempeño laboral del Grupo Heredia - Manabí es de mucha importancia, no solo para el desarrollo de la empresa, sino también para el bienestar y crecimiento de sus empleados, a su vez la revisión bibliográfica revela que las investigaciones sobre competencias profesionales suelen centrarse principalmente en su evaluación en contextos como la salud y la educación, dejando un vacío en el estudio de la relación entre competencias profesionales y desempeño en otros sectores. Por lo tanto, la presente investigación contribuirá a llenar este vacío al ofrecer una perspectiva detallada sobre cómo las competencias profesionales influyen en el desempeño laboral.

El conocimiento profundo sobre esta relación permitirá optimizar el rendimiento de sus empleados, así como también permitirá la creación de un plan de capacitación que se alinee con

las necesidades de los empleados y que aborde las áreas de mejora y potencie las habilidades existentes. Ofrecerles oportunidades de desarrollo alineadas con sus habilidades contribuirá a un ambiente de trabajo motivador, lo que permitirá impulsar la competitividad.

Se estableció como objetivo del estudio analizar los conceptos sobre competencias profesionales, con la finalidad de determinar su incidencia en el desempeño laboral en el Grupo Heredia – Manabí. La investigación parte de la hipótesis que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal del Grupo Heredia – Manabí.

Revisión de literatura

Competencias profesionales

Las competencias profesionales de acuerdo a Lajud, et al. (2021) son habilidades concretas y verificables para desempeñar eficazmente tareas laborales específicas, cada empleado contribuye a la productividad organizacional al cumplir sus funciones con éxito, son

un elemento fundamental en el desenvolvimiento en el entorno laboral. Complementariamente, Narváez, et al. (2022) define las competencias como un conjunto integrado de capacidades aplicadas de manera razonada. Estas abarcan una combinación de conocimientos teóricos, habilidades prácticas, actitudes, valores y destrezas que los individuos ponen en acción en situaciones laborales específicas y en contextos particulares.

Prado, et al. (2020) proponen una categorización de las capacidades profesionales en dos tipos: competencias genéricas y competencias específicas. Señala que las competencias genéricas son aquellas compartidas por la mayoría de los profesionales, independientemente de su campo de especialización debido a que se refiere a las aptitudes generales, características, clave para la formación profesional integral de personalidad, conocimientos básicos y valores adquiridos, siendo aplicables y necesarias en una amplia gama de campos laborales. Las competencias específicas se refieren a las habilidades directamente relacionadas con tareas o situaciones concretas en el trabajo, vinculándose estrechamente con las exigencias particulares de cada profesión o puesto.

Romero, et al. (2021) relaciona esta categorización con la teoría de Abraham Maslow sobre las habilidades duras y blandas con las competencias genéricas y específicas, debido a que las habilidades blandas son conceptualizadas por como las necesarias para interactuar con los demás y consigo mismo, comprender y manejar emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones de manera autónoma y responsable, así como enfrentar situaciones difíciles de forma creativa y constructiva. Por otro lado, las habilidades duras de acuerdo a Rojas (2020) corresponden al conocimiento técnico.

Las competencias se vinculan estrechamente con el ejercicio particular de una profesión, cargo o conjunto de funciones. En consecuencia, el perfil competencial requerido varía según el campo de acción: algunos profesionales necesitan habilidades enfocadas en el análisis y manejo de datos, mientras que otros requieren destrezas más orientadas a la comunicación efectiva y las interacciones personales (Sanabria, et al. 2019).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como la productividad que un empleado alcanza en relación con las metas y objetivos establecidos para el cargo que ocupa (Zagaceta, 2021). Por otro lado, Ticahuanca y Mamani (2021) definen el desempeño laboral como el conjunto de acciones ejecutadas de manera eficiente por el capital humano, con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos por la empresa.

Otra de las definiciones es la de Guzmán, et al. (2020) l desempeño laboral se refiere al valor anticipado que un individuo o un grupo de individuos aporta a la organización durante un período específico. Estas conductas, que pueden manifestarse en diferentes momentos y contextos, influyen en la eficiencia organizacional. Además, el desarrollo del desempeño laboral puede verse impulsado por diversos factores, ya sean personales o ambientales, que tienen como objetivo mejorar el liderazgo y las habilidades de los empleados.

Olivera, et al. (2021) sostienen que entre las características principales del desempeño laboral se encuentra la ejecución de tareas, que representa una habilidad demostrada por la persona que ocupa un puesto de trabajo y lleva a cabo sus funciones en beneficio de la empresa, ya sea a nivel tecnológico, de materiales o servicios. Este desempeño se evalúa con base en

metas, planes y liderazgo, y sus indicadores incluyen el conocimiento, las destrezas y las habilidades.

El desempeño laboral de los empleados está influenciado por una variedad de factores que determinan su eficacia y productividad en el entorno laboral. De acuerdo a Bustamante, et al. (2022) y Paredes (2020) coinciden en que los factores que afectan el desempeño laboral incluyen las habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la formación del empleado, la supervisión y las circunstancias individuales de cada persona. Farah, et al. (2021) señala que entre los factores que influyen en el desempeño se encuentran el clima organizacional debido a que tiene un impacto significativo en la conducta de los empleados que desempeñan funciones dentro de una empresa.

Influencia de las competencias profesionales en el desempeño laboral

Castro y Delgado (2020) señalan que las competencias juegan un papel crucial en el desempeño laboral, debido a que la eficiencia en el desempeño es el pilar fundamental que toda organización debe priorizar para satisfacer sus requerimientos esenciales, lo que incluye el logro de metas corporativas, la potenciación de la competitividad, el mantenimiento de un equipo humano motivado y preparado, y la implementación de normas éticas y políticas adecuadas. En concordancia Zurita, et al. (2015) destaca que diversas investigaciones han abordado las competencias laborales, y muchos estudios han concluido que el fortalecimiento de estas contribuye al aumento del desempeño laboral.

Moya et al. (2019) y Briceño y Luque (2019) coinciden en que una capacitación bien estructurada, basada en competencias profesionales, conecta la cultura organizacional con el aprovechamiento del conocimiento, potenciando tanto el crecimiento personal como el

desempeño laboral, lo que coincide con lo mencionado por Ibáñez et al. (2020) quienes añaden que la evaluación permite diseñar itinerarios de aprendizaje que, alineados con las competencias necesarias, fomentan el desarrollo profesional y, en consecuencia, mejoran el desempeño. Por este motivo, las empresas deben centrar sus esfuerzos en maximizar el potencial de su personal, debido a que implica desarrollar al máximo las competencias profesionales de los empleados (Navarro et al. 2022).

Sin embargo, Mendoza y Arriola (2022) advierten que muchas organizaciones no están aprovechando plenamente herramientas fundamentales como la evaluación del desempeño, aunque está estandarizada, su aplicación no es generalizada ni constante en muchas empresas. Esta herramienta, crucial en la Gestión del Talento Humano, permite medir periódicamente cómo las competencias profesionales de los colaboradores contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, es decir, resulta importante no solo a nivel individual sino también a nivel organizacional (Ayala, et al. 2022).

Lo que tiene que ver con lo que afirma Bohórquez et al. (2020) quienes mencionan que una problemática recurrente en el ámbito empresarial contemporáneo: es la tendencia a priorizar estrategias centradas en productos y servicios, en detrimento del desarrollo del capital humano. Esta situación se presenta a pesar de que el personal constituye un factor clave para el éxito organizacional. Montes (2022) sostiene que el éxito de las organizaciones está cada vez más vinculado a la inversión y administración de su capital intelectual; sin embargo, muchas compañías perciben como costos, en lugar de inversiones, elementos esenciales como las evaluaciones de desempeño, los programas de formación y la provisión de recursos adecuados.

Cejas et al. (2019) señalan que el desarrollo de competencias es fundamental desde la formación profesional, enfatizando la necesidad de priorizar no solo el conocimiento teórico, sino también la adquisición de habilidades prácticas aplicables al entorno laboral. De manera similar, Betancourt et al. (2020) resaltan la importancia de integrar la enseñanza con experiencias prácticas. Además, Honores et al. (2020), Obando (2020) y Gonzales et al. (2021) coinciden en que el desarrollo continuo de competencias es una estrategia clave para mejorar el desempeño, ya que la formación constante del personal permite a los empleados adquirir las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos laborales y aumentar su productividad.

Medina et al. (2021) enfatizan que el desarrollo de competencias no solo complementa la educación formal, sino que también alinea las habilidades de los empleados con las necesidades operativas diarias; esto genera beneficios inmediatos para la organización y mejora su competitividad. Como indican Naranjo y Tarrio (2019), el talento humano es el diferenciador clave de una organización, y su desempeño depende directamente del desarrollo y la gestión de las competencias profesionales.

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño, método y tipo de investigación

El diseño metodológico tuvo un enfoque empírico-analítico que se alineó con la recopilación sistemática de datos cuantificables y un análisis estadístico riguroso (Vizcaíno et al. 2023), caracterizándose como correlacional y explicativo, con un diseño no experimental y transversal, lo que permitió determinar el grado de relación entre las variables sin manipularlas en un momento específico del tiempo. Este método, de naturaleza hipotético-deductiva,

posibilitó la formulación de hipótesis que pudieron ser probadas y evaluadas, permitiendo deducir consecuencias esperadas que se compararon con los datos empíricos para confirmar o refutar las hipótesis en función de la evidencia recolectada (Urzola, 2020).

Técnicas e instrumentos de evaluación

Para la recolección de datos cuantitativos, se empleó la técnica de la encuesta para la evaluación de desempeño laboral. El instrumento está basado en el modelo de evaluación de gestión de recursos humanos de Beer, conocido como el "modelo de las 4C". Este modelo, adaptado por Sánchez (2021) comprende cuatro dimensiones.

La primera dimensión fue la evaluación de competencias, donde se evaluaron las competencias laborales a través de la observación directa de los comportamientos que correspondían a cada una de las competencias esperadas. La segunda dimensión, costo-efectividad, midió el nivel de productividad de los trabajadores, especialmente en roles comerciales, mediante la observación directa y la verificación de datos comerciales. Para ello, la evaluación del cumplimiento de los objetivos se dividió en cuatro ítems, permitiendo discriminar tanto el logro de los objetivos planteados como la manera en que estos se alcanzaban.

En cuanto a la tercera dimensión, congruencia, se determinó si los comportamientos de los empleados estaban alineados con los valores de la empresa, observando si sus acciones eran congruentes con los comportamientos deseables que promovía la organización. Por último, la cuarta dimensión, compromiso, midió el nivel de compromiso de los empleados a través de la observación de comportamientos que reflejaban la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia,

la permanencia en la empresa, las iniciativas de autodesarrollo y las recomendaciones que el trabajador hacía sobre la organización.

El procedimiento de la investigación siguió una secuencia que incluyó la aplicación del instrumento de evaluación a la muestra seleccionada, así como la recopilación y tabulación de los datos obtenidos. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis estadístico que comprendió tanto la estadística descriptiva de las cuatro dimensiones del modelo como el análisis de correlación entre cada una de ellas y el desempeño laboral.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por los 45 empleados del Grupo Heredia - Manabí. Dado que se utilizó un muestreo censal, se incluyó a la totalidad de estos empleados.

Resultados

Para el análisis de los resultados obtenidos mediante el instrumento de investigación, se estableció un sistema de codificación que permitiera la cuantificación de las respuestas. El instrumento está conformado por cuatro dimensiones, cada una con sus respectivas escalas de medición.

Para las primeras dos dimensiones, se utilizó una escala cualitativa que mide el nivel de desarrollo de las competencias, donde A representa una 'Competencia completamente desarrollada', B indica una 'Competencia mayormente desarrollada', C señala una 'Competencia medianamente desarrollada' y D corresponde a una 'Competencia parcialmente desarrollada'. En el caso de las dimensiones tres y cuatro, la escala cualitativa mide la frecuencia de ocurrencia, donde A equivale a 'La mayor parte del tiempo', B representa 'La mitad del tiempo', C indica 'Pocas veces' y D corresponde a 'Nunca'.

Para facilitar el procesamiento estadístico de los datos, se realizó una conversión de la escala cualitativa (A, B, C, D) a una escala numérica del 1 al 4, donde se asignaron los siguientes valores: A=4, B=3, C=2 y D=1. Esta conversión permitió calcular frecuencias, medias y realizar otros análisis estadísticos pertinentes para la investigación, manteniendo la coherencia en la interpretación de los resultados, donde los valores más altos (cercanos a 4) representan un mejor desarrollo de la competencia o una mayor frecuencia según corresponda a cada dimensión.

Tabla 1
Evaluación de competencias

Dimensión	**Competencias**			
	Media	Mediana	Desv. Est	Varianza
Orientación a los resultados	3.62	4.00	0.49	0.24
Iniciativa	3.62	4.00	0.58	0.33
Gestión del tiempo	3.51	4.00	0.59	0.35
Adaptabilidad	3.60	4.00	0.58	0.34

Al observar los resultados de las cuatro dimensiones evaluadas, encontramos que las competencias "Orientación a los resultados" e "Iniciativa" comparten la media más alta de 3.62

en la escala del 1 al 4, donde 4 representa una competencia completamente desarrollada. En cuanto a las medidas de dispersión, observamos que "Orientación a los resultados" muestra la menor dispersión con una desviación estándar de 0.49 y una varianza de 0.24, mientras que "Gestión del tiempo" exhibe la mayor dispersión con una desviación estándar de 0.59 y una varianza de 0.35.

Tabla 2

Evaluación de costo-efectividad

Dimensión	**Evaluación Costo-efectividad - Competencia Laboral**			
	Media	Mediana	Desv. Est	Varianza
Grado de cumplimiento de objetivos mensuales/semestrales	3.73	4.00	0.45	0.20
Grado de cumplimiento de objetivos anuales	3.60	4.00	0.50	0.25
Grado de cumplimiento de objetivos con calidad	3.73	4.00	0.45	0.20
Grado de cumplimiento de objetivos con eficiencia	3.71	4.00	0.46	0.21

En el análisis de la evaluación costo-efectividad de la competencia laboral, se destaca que el "Grado de cumplimiento de objetivos mensuales/semestrales" y el "Grado de cumplimiento de objetivos con calidad" alcanzaron las medias más altas con 3.73. La dispersión de los datos es relativamente baja, con desviaciones estándar entre 0.45 y 0.50.

Tabla 3

Evaluación de congruencia-comportamientos

Dimensión	**Evaluación de Congruencia-Comportamientos**			
	Media	Mediana	Desv. Est	Varianza
Ejerce sus funciones cumpliendo con los procedimientos establecidos por la empresa	3.96	4.00	0.21	0.04
Muestra predisposición ante las órdenes impartidas	4.00	4.00	0.00	0.00
Comprende la misión y visión de la empresa	3.91	4.00	0.29	0.08

Actúa en función de los objetivos empresariales	3.95	4.00	0.20	0.04
Entiende y promueve las decisiones tomadas por la empresa	3.84	4.00	0.37	0.13
Trabaja en armonía con la filosofía de la empresa	3.82	4.00	0.39	0.15
Escucha las observaciones o recomendaciones sugeridas y las utiliza para mejorar	3.98	4.00	0.15	0.02

En el análisis de la evaluación de Congruencia-Comportamiento, se destaca que "Muestra predisposición ante las órdenes impartidas" alcanzó la media más alta con 4.00, seguida por "Escucha las observaciones o recomendaciones sugeridas y las utiliza para mejorar" con 3.98, "Ejerce sus funciones cumpliendo con los procedimientos establecidos por la empresa" con 3.96 y "Actúa en función de los objetivos empresariales" con 3.95. Todas las dimensiones presentaron una mediana de 4.00, el valor máximo de la escala. La dispersión de los datos es baja, con desviaciones estándar entre 0.00 y 0.39, siendo "Trabaja en armonía con la filosofía de la empresa" y "Entiende y promueve las decisiones tomadas por la empresa" las que presentan la mayor variabilidad.

Tabla 4

Evaluación de compromiso-comportamientos

Dimensión	**Evaluación de Compromiso-Comportamientos**			
	Media	Mediana	Desv. Est	Varianza
Se mantiene actualizado y muestra iniciativas de autodesarrollo laboral	3.93	4.00	0.00	0.00
Demuestra que su trabajo tiene un propósito	4.00	4.00	0.00	0.00
Desempeña sus funciones con eficacia aún en momentos adversos internos o externos	4.00	4.00	0.00	0.00
Actúa en función de los objetivos empresariales	3.91	4.00	0.29	0.08

Colabora con actividades extraordinarias a su función cuando se lo piden o es necesario	3.91	4.00	0.29	0.08
Muestra satisfacción con el desempeño de sus funciones	3.91	4.00	0.36	0.13
Habitualmente es productivo	4.00	4.00	0.00	0.00
Sus clientes internos / externos se sienten satisfechos	3.64	4.00	0.57	0.33
Recomienda la empresa a otras personas para que trabajen en ella	3.44	4.00	0.87	0.75
Asiste siempre a su fuente de trabajo	4.00	4.00	0.00	0.00

En el análisis de la evaluación de Compromiso-Comportamientos, se destaca que varias dimensiones alcanzaron la media máxima de 4.00, específicamente en los ítems "Demuestra que su trabajo tiene un propósito", "Desempeña sus funciones con eficacia aún en momentos adversos", "Habitualmente es productivo" y "Asiste siempre a su fuente de trabajo", todas con una desviación estándar de 0.00. Mientras que las medias más bajas corresponden a "Sus clientes internos/externos se sienten satisfechos" con 3.64 y "Recomienda la empresa a otras personas" con 3.44, siendo esta última la que presenta la mayor variabilidad con una desviación estándar de 0.87 y una varianza de 0.75. Todas las dimensiones mantuvieron una mediana de 4.00, el valor máximo de la escala.

Tabla 5

Rho de Spearman

Correlaciones

			Competencias	Comportamientos/ Desempeño
Rho de Spearman	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,00	,393**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	45	45

	Comportamientos/ Desempeño	Coeficiente de correlación	,393**	1,00
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	45	45

Analizando específicamente el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre estas dos variables es de 0.393, y dicha correlación es estadísticamente significativa lo que indica que, a mayores competencias de los empleados, mayor es su desempeño laboral, y viceversa. Al existir esta correlación significativa entre las variables, se procede a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto: Las competencias profesionales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en el Grupo Heredia.

Discusión

Los resultados obtenidos concuerdan con algunos hallazgos realizados por otros autores, como la investigación de Vilca (2024) y Quispe (2024) quienes determinaron que la gestión por competencias y el desempeño laboral se encuentran correlacionadas en sus respectivas investigaciones. Esta relación se ve respaldada por los planteamientos de Chávez (2023), quien sostiene que el desarrollo y fortalecimiento de las competencias personales genera un impacto considerable en el rendimiento y la competencia funcional dentro de áreas específicas de trabajo.

Los hallazgos del estudio revelan una sobresaliente consolidación de competencias en los participantes, evidenciada a través de la efectiva adquisición de habilidades y conocimientos esenciales para el logro de sus objetivos organizacionales. Esta fortaleza se manifiesta particularmente en la disposición para asumir iniciativas, aspectos que se correlacionan positivamente con los indicadores favorables de desempeño laboral observados. Dichos

resultados encuentran sustento teórico en los planteamientos de Arévalo y Juanes (2022), quienes enfatizan la importancia de que las organizaciones identifiquen y desarrollen competencias específicas alineadas con sus necesidades particulares, considerándolas un recurso estratégico fundamental.

A pesar de la falta de un seguimiento adecuado de las competencias y el desempeño, los colaboradores han demostrado un desarrollo notable en sus habilidades y un desempeño satisfactorio en sus funciones. Esto puede atribuirse en gran medida al excelente ambiente laboral que se ha cultivado, donde la colaboración y la transferencia de conocimientos es común. Este entorno positivo fomenta la interacción entre los empleados, permitiendo que compartan experiencias y aprendizajes.

En este sentido, Pilligua y Arteaga (2019) sugieren que las organizaciones, sin importar el sector en el que operen, su tamaño, la actividad que desarrollen, el número de empleados que tengan o los diversos departamentos que integren, que siempre deben fomentar un clima laboral positivo para su personal. Este ambiente influye significativamente en los resultados, los cuales están estrechamente relacionados con la producción y la productividad de la empresa. Es fundamental establecer una comunicación fluida, independientemente de los niveles jerárquicos, así como promover la colaboración entre los empleados, otorgar autonomía y asegurar un liderazgo por parte de los directivos.

Esta perspectiva encuentra respaldo en investigaciones más recientes como la de Calle et al. (2023), quienes confirman esta premisa al evidenciar la existencia de una relación directa entre la armonía del entorno laboral y los niveles de productividad de los trabajadores. Los hallazgos de este estudio demuestran la importancia de mantener un buen ambiente laboral,

constituyéndose como un factor fundamental para garantizar el óptimo funcionamiento organizacional. Esta visión es reforzada por Pinzón et al. (2022), quienes señalan que el clima organizacional está intrínsecamente vinculado con las prácticas corporativas efectivas y la dinámica del equipo de trabajo.

Entre estas prácticas corporativas que podrían afectar el desempeño laboral Vélez, et al. (2021) menciona la ausencia de beneficios no monetarios, déficit en las competencias requeridas para las funciones asignadas y falta de programas de capacitación pertinentes. Adicionalmente, los aspectos motivacionales individuales que la organización no ha identificado adecuadamente se constituyen como elementos que, en su conjunto, impactan significativamente en el clima laboral y por lo tanto en el desempeño.

Conclusiones

Se estableció como objetivo del estudio analizar los conceptos sobre competencias profesionales, con la finalidad de determinar su incidencia en el desempeño laboral en el Grupo Heredia-Manabí. Objetivo que pudo cumplirse a través de la aplicación metodológica, la que permitió obtener datos significativos que evidencian una correlación positiva entre las competencias profesionales y el desempeño laboral. De acuerdo a los datos analizados se pudo llegar a ciertas conclusiones fundamentales que revelan la dinámica organizacional actual.

En cuanto a las competencias profesionales, se concluye que el personal del Grupo Heredia-Manabí posee un desarrollo notable en habilidades cruciales, especialmente en la orientación a resultados e iniciativa, lo cual refleja una cultura organizacional enfocada en el logro y la proactividad. De forma similar, en la evaluación costo-efectividad, se evidencia un alto nivel de eficiencia en el cumplimiento de objetivos lo que indica una adecuada optimización de recursos en relación con los resultados obtenidos por el personal. Esta eficiencia operativa demuestra que la organización ha logrado establecer procesos que maximizan la productividad.

En el ámbito de congruencia-comportamiento, se destaca una sólida alineación del personal con los valores y objetivos empresariales, manifestada en su disposición para acatar directrices y aprovechar la retroalimentación para la mejora continua, demostrando un fuerte compromiso con los procedimientos establecidos. Esta coherencia entre los valores individuales y organizacionales sugiere un proceso de selección y desarrollo de personal efectivo, así como una comunicación clara de las expectativas y metas institucionales.

El análisis del compromiso-comportamiento evidencia un equipo altamente comprometido con sus responsabilidades, capaz de mantener niveles óptimos de productividad incluso en circunstancias adversas, lo que denota una notable resiliencia organizacional. Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la satisfacción de clientes y la promoción de la imagen empresarial por parte de los colaboradores, aspectos que podrían fortalecerse mediante programas de capacitación en servicio al cliente y el desarrollo de un programa de embajadores de marca interno.

La correlación entre competencias profesionales y desempeño laboral confirma que el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal constituye un factor determinante en el

desempeño laboral. Los resultados obtenidos respaldan la necesidad de mantener e incrementar las inversiones en programas continuos de desarrollo profesional como estrategia fundamental para la sostenibilidad y crecimiento empresarial. Así mismo, sustenta la importancia de mantener un enfoque sistemático en el desarrollo del capital humano, a través de la implementación de métricas de seguimiento y evaluación continua que permitan ajustar las estrategias de desarrollo profesional según las necesidades de la organización.

Fortalezas y limitaciones

La investigación demuestra fortalezas metodológicas significativas al emplear un enfoque empírico-analítico con diseño correlacional-explicativo, permitiendo establecer relaciones relevantes entre las variables estudiadas. La aplicación del modelo 4C de Beer, adaptado por Sánchez (2021), brindó un marco teórico para evaluar las cuatro dimensiones clave del estudio. Los resultados obtenidos presentan alta confiabilidad, evidenciada en las bajas desviaciones estándar de los datos cuantitativos y en la correlación estadísticamente significativa encontrada entre las variables analizadas.

Entre las limitaciones que deben considerarse esta que el estudio se centra exclusivamente en el Grupo Heredia-Manabí, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras organizaciones o contextos empresariales. Además, la investigación se realizó en un momento específico debido a su diseño transversal, lo que no permite observar la evolución temporal de las variables estudiadas.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.393 representa una relación de débil a moderada entre las variables estudiadas. Aunque existe una correlación positiva significativa

entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, esto sugiere que podrían existir otros factores no considerados en el estudio que influyen en el desempeño laboral del personal.

Futuras Líneas de Investigación

A partir de las fortalezas y limitaciones identificadas, se sugieren algunas líneas futuras de investigación. Se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan evaluar la evolución de las competencias profesionales y el desempeño laboral a lo largo del tiempo, especialmente después de la implementación de programas de desarrollo profesional. Asimismo, sería valioso ampliar la investigación a otras empresas del sector para establecer comparativas y determinar si los hallazgos son generalizables.

REFERENCIAS

Alonso, B., Larrea, L. & Moya J. (2020). Metodología para la formación de competencias profesionales en estudiantes universitarios mediante proyectos formativos. *Transformación*, *16*(3), 544-566.

Arévalo, J., & Juanes, B. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(1), 517-523.

Bohórquez, E. P., Maritza, C. W., & Benavides, R. A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*(3), 385-390.

Briceño Y., Duran, Y., & Luque, R. (2019). El uso de la tecnología de la información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del estado trujillo. *Sapienza Organizacional, 6(12),* 57-75.

Bustamante, Y. S., Gonzabay, L. M., & Peñafiel, A. V. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, *8*(1), 234-261.

Cabezas, C. R. y Brito A. J. (2021): "La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo." *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional 6 (11)* 742-761.

Calle, A. B., Velasquez, J. M., Luy, A., & Carrasco, G. M. (2023). El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de las organizaciones. *FIPCAEC, 8(3),* 355-373.

Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), 684-703.

Cejas, M. F., Rueda, M. J., Cayo, L. E., & Villa, L. C. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales, XXV(1).*

Chávez Hernández, N. (2023). Estudio de correlación entre un modelo de competencias funcionales y de competencias personales para el desempeño competitivo del individuo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3*).

Cordero, J., Narváez, C., & Álvarez, J. (2019). La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano. *593 Digital Publisher CEIT*, *4*(3), 76-104.

Cordero, J., Narváez, C., & Álvarez, J. (2019). La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(3), 76-104.

Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).

Farah, M. C., Gómez, A. L., & Yactayo, C. N. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.

González, M. G., Rodríguez, A. G., & Cárdenas, T. O. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Avances*, 23(3), 1-15.

González, M. H., Cendales, B. E., & Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 18(34).

Guim, P., & Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 212-227.

Guzmán, G. A., Sánchez, W., Placencia, M. D., & Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.

Ibáñez, J., Salinas, M., Benito, C. (2020). Construcción de itinerarios personalizados de aprendizaje mediante métodos mixtos. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 65, 31-42.

Lajud, N. P., Domínguez, M. P., & García, L. M. (2021). Professional skills required by employers from confinement. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 14(42), 68-84.

Mendoza, J. S., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073.

Montes de Oca, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, (19), 4.

Moya J, C., Betancourt, L. A., Vera, M. D., Corral, J. J. (2019). Metodología para el desarrollo de la competencia de marketing en estudiantes de Economía durante la inserción laboral en empresas. *Espacios*, 40(44), 26-32.

Negrón, A. M., Gemar, G., & Noda, M. E. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Ciencias Holguín*, 26(1), 15-29.

Obando, C. M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.

Olivera, Y., Leyva, C. L., Napán, Y. A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.

Onyango, J. (2023). Enmarcando el camino de la transformación digital hacia la sostenibilidad desde la perspectiva de las habilidades y competencias integradas para el trabajo futuro. *Emerald Publishing Limited*, 63-77.

Prado, E., González, M., & Jiménez, B. (2020). Las competencias profesionales y sus tendencias fundamentales. *AlfaPublicaciones*, 2(1), 44–55.

Pinzón, L. E., Muñoz, J. H., & Pérez, C. A. (2022). Estrategias y metodología para lograr un mejor ambiente organizacional. *E-IDEA Journal of Engineering Science*, 4(10), 43-58.

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas: Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).

Pullés, L., Valle, F., & Pullés, J. (2021). Procedimiento para la evaluación del desempeño sobre la Base de las competencias laborales en la Ronera, Santiago de Cuba. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 5(10), 14–26.

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.

Rivero, R. Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.

Rojas G, R. (2020). Habilidades blandas en estudiantes de ingeniería, un estudio comparativo. *Revista IECOS*, 21(1), 71–87.

Ronquillo, L., Cabrera, C., & Barberán, J. (2019). Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional. *Opuntia Brava*, 11, 1-12.

Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127.

Rueda, J., & Portilla, S. (2019). Formación en competencias laborales generales, desafío para la educación superior. *Universidad de Investigación y Desarrollo*, 48.

Sanabria, P. E., Ospina, M. R., & García C. S. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: un análisis para Colombia. *AD-minister*, (35), 5-52.

Sánchez, C. M., Cedeño, A. B., & Zambrano, N. M. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 6(10), 30.

Sánchez, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Investigación Psicológica*, 69-79.

Tejedor, V. E. (2019). La evaluación del desempeño incrementa la calidad en la atención en las empresas de servicios. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), 64-75.

Ticahuanca, S. I., & Mamani, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98.

Urzola, M. (2020). Métodos inductivos, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42.

Veléz, K. V., Loor, G. I., & Esquivel, R. (2022). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363.

Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), e0006.

Verdecia, M., Alonso, L., Mendoza, L., & Aguilar, V. (2022). Estrategia didáctica para la evaluación de competencias laborales en los estudiantes de Medicina. *Mendive. Revista de Educación*, 20(3), 1003-1021.

Vilca Montalvo, A. J. (2024). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en una Empresa de Lima, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(4).

Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4).

Zagaceta O., D. (2021). Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, *4*(3), 65–72.