



IC-CEE

**REVISTA
INCLUSIONES**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LA CASA DE
ESTUDIOS ECUATORIANA

**Revista de Humanidades y Ciencias
Sociales**

Número Especial Julio / Septiembre
2019

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Ruropa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**LA INFLUENCIA DEL PERFIL POR COMPETENCIAS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO KULLKI WASI**

**THE INFLUENCE OF THE PROFILE FOR COMPETENCES IN THE EVALUATION
OF THE PERFORMANCE OF THE COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KULLKI WASI**

Lic. Diego Sebastián González Chamba

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
diego1.gch@gmail.com

Mg. María José Mayorga Ases

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
mariajosemayorg@uta.edu.ec

Mg. Luis Rafael Tello Vasco

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
ltello@uta.edu.ec

Dra. Irma Edith Ortiz Mora

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
ie.ortiz@uta.edu.ec

Fecha de Recepción: 29 de mayo de 2019 – **Fecha Revisión:** 04 de junio de 2019

Fecha de Aceptación: 27 de junio de 2019 – **Fecha de Publicación:** 01 de julio de 2019

Resumen

El perfil por competencias toma relevancia e interés en las organizaciones como en los profesionales al mando de la dirección del talento humano debido al boom de las competencias y los beneficios que trae consigo su identificación e implementación, donde esta variable de investigación influye en otros aspectos del área de talento humano como es la evaluación de desempeño. La presente investigación tiene la finalidad de conocer si el perfil por competencias influye en la evaluación de desempeño. Se contó con una metodología cuantitativa y cualitativa con un diseño de investigación acción con enfoque práctico y participativo; se trabajó con los 54 personas donde se utilizó la evaluación de desempeño de la organización y la escala de cumplimiento del perfil de competencias planteado, al obtener los resultados se identifica que la organización no cumple con las competencias necesarias que requiere cada puesto de trabajo, por otro lado, el desempeño de la organización se encuentra en un nivel regular, por lo que los datos fueron sometidos a una prueba de normalidad denominada kolmogorov smirnov y a la correlación de Pearson donde el valor p fue menor a 0.05 y se determina que existe relación entre las variables de estudio.

Palabras Claves

Competencias – Perfil de competencias – Evaluación de desempeño

Abstract

The competency profile takes relevance and interest in the organizations as well as in the professionals in charge of the management of human talent due to the boom in competences and the benefits that its identification and implementation brings, where this research variable influences other aspects of the area of human talent as is the performance evaluation. The present investigation has the purpose of knowing if the competency profile influences the evaluation of performance. There was a quantitative and qualitative methodology with an action research design with a practical and participatory approach; we worked with the 54 people where the evaluation of the performance of the organization and the scale of compliance of the competence profile was used. When the results are obtained, it is identified that the organization does not fulfill the necessary competencies required by each job, On the other hand, the performance of the organization is at a regular level, so the data were subjected to a normality test called kolmogorov smirnov and the Pearson correlation where the p-value was less than 0.05 and it is determined that there is a relationship between the study variables.

Keywords

Competencies – Competency profile – Performance evaluation

Para Citar este Artículo:

González Chamba, Diego Sebastián; Mayorga Ases, Maria Jose; Tello Vasco, Luis Rafael y Ortiz Mora, Irma Edith. La influencia del perfil por competencias en la evaluación del desempeño de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi. Revista Inclusiones Vol: 6 num Especial (2019): 49-59.

Introducción

La gestión por competencias tuvo su nacimiento en la década de los años 70, donde se determina que las competencias son características profundas de cada persona, las cuales se encuentran relacionadas la ejecución adecuada en el puesto de trabajo. Por lo que, se describe que una competencia es la conexión entre los objetivos de una organización y los comportamientos de la persona que por medio de las actividades del puesto de trabajo se enlazan con la Gestión de Recursos Humanos (GRH)¹.

Un perfil de competencias de un puesto de trabajo supera a un profesiograma o perfil de un cargo, donde las competencias son requeridas para un cargo describe la relación existente entre las metas y objetivos de la organización que deben desarrollar los miembros de la institución². El perfil se describe en función de resultados, debido a que no necesariamente se estipula las tareas del cargo y funciones en su totalidad únicamente se da prioridad a los aspectos indispensables³.

El perfil por competencias proporciona un sin número de utilidades en cuanto a la gestión del talento humano se refiere, su desarrollo puede basarse en la misión, visión, planificación estratégica del cargo al que pertenece y funciones específicas, todo dependiendo del enfoque de la organización, pero con la finalidad de generar un aporte para el desarrollo individual y empresarial.

La importancia del perfil por competencias, aporta directamente a la solución de problemas y satisfacción de necesidades, donde por medio del perfil se podrá sostener el Sistema de Gestión de Recursos Humanos y todos los procesos que abarca la gestión obteniendo así el cumplimiento de objetivos organizacionales⁴. El perfil es el resultado del análisis del puesto de trabajo, el cual es el aspecto más importante para la conexión con la GRH, cumpliendo así con la formación y selección de persona, así como también con la compensación laboral y en su enfoque el aspecto más relevante la evaluación de desempeño.

El proceso de evaluación del desempeño puede variar de acuerdo a la organización, uno de los enfoques que en los últimos tiempos ha tomado relevancia en las instituciones es aquel referente a las competencias, pero para su implementación es necesario definir las competencias que cada cargo requiere. La implementación de una evaluación del desempeño por competencias requiere haber definido previamente el perfil con las mismas, además es aconsejable que estas no sobrepasen un número mayor a diez variando entre específicas y genéricas. Queda en claro que el perfil por competencias sienta las bases para desarrollar este tipo de evaluación, resaltando así la importancia de la implementación y diseño de este documento⁵.

¹ Maydel Fernández et al., "Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección de Personal", Wímbu Vol: 10 num 2 (2015): 19–37, doi:10.15517/wl.v10i2.20676.

² Maydel Fernández et al., "Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección..."

³ Maydel Fernández et al., "Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección..."

⁴ Yaima Jiménez; María Ruiz and María Solís, "Diseño de un perfil por competencias laborales para el sistema de información en CITMATEL", XV Congreso Internacional de Información Info'2 018 (Cuba: 2018).

⁵ Andrea Capuano, "Evaluación de Desempeño. Desempeño por Competencias", Invenio Vol: 7 num 3 (2004): 139–150.

Perfil por competencias

El perfil por competencias ha sido abordado en estudios relacionados al talento humano, en estos se menciona su importancia al describir distintos tipos de conductas y conocimientos necesarios para cada cargo⁶. Varios autores han tratado al perfil por competencias dando a entender que es una herramienta de especificación de los rasgos expresados en competencias que los empleados de una organización deben poseer para responder necesidades y demandas que los clientes y la empresa requieren⁷.

Ante esto podemos recalcar que el perfil por competencias es un proveedor de información sobre requisitos teóricos, prácticos, comportamentales y actitudinales descritos a manera de competencias laborales necesarias para que el titular del cargo refleje un rendimiento idóneo en sus labores, sin embargo, para que el perfil por competencias sea apropiado es importante que su implementación y desarrollo se encuentre bajo la responsabilidad de una persona con los conocimientos del caso.

Los perfiles de cada puesto reunirán las competencias que han sido identificadas como útiles en el accionar del empleado y que contribuyen a un desempeño laboral beneficioso para la institución. La competencia laboral es la capacidad técnica y conductual que una persona posee y que le permite desarrollar actividades, tareas y funciones de una manera exitosa en un puesto de trabajo⁸. Así el perfil de puestos basado en competencias estará integrado por aquellas competencias laborales alineadas a las funciones o tareas específicas de cada puesto de trabajo y a las competencias centrales de la empresa que responden al plan estratégico de la organización.

Tipos de competencias

La competencia laboral también incluye niveles de competencia que irán variando en conjunto con cada definición dependiendo de la importancia del puesto⁹. Hay que recalcar que los niveles de competencia laboral son utilizados en los procesos de selección de personal y evaluación del desempeño, ver tabla 1.

Tipos de Competencias		
Tipos		Descripción
Fundamentales, transversales	genéricas	Pueden ser de tipo sistémico, instrumental o interpersonal como la comunicación, creatividad síntesis u otras presentes en la mayoría de personas y con ribetes especiales en las áreas de ingeniería, ciencias de la salud, ciencias sociales.

⁶ William Hoyos, "Diseño de Perfil de Cargo Basado en Competencias", Rev. Universidad EAFIT Vol: 46 num 150 (2010): 11–30.

⁷ Salvador García, "La Dirección por Valores (DpV)", Revista Alta Dirección num 191 (1997): 3-26.

⁸ Aida Ludeña, La Formación por Competencias Laborales: Guía Técnico-Pedagógica para Docentes de Formación Profesional, 2da Edición (Lima: CAPLAB, 2004).

⁹ William Hoyos, "Diseño de Perfil de Cargo Basado en Competencias..."

Disciplinarias o generales	Ponen énfasis en conjuntos estructurados de conocimientos específicamente formateados por cada disciplina o campo de conocimientos. Pueden ser de tipo cognoscitivo, metodológico o tecnológico
Específicas o Profesionales	Típicas de cada una de las profesiones. Pueden tener relación, en una proporción importante, con aquellas de otras profesiones pertinentes al misma familia de ocupaciones.

Tabla 1
Tipos de competencias

El área de talento humano en las organizaciones, independientemente de su actividad económica debería establecer subsistemas que abarquen los respectivos procesos del talento humano, y a su vez integrarlos e implementarlos de acuerdo al modelo de gestión que mejor crean conveniente.

Gestión por competencias

Estos modelos de gestión por competencias no son nuevos en nuestra actualidad, sin embargo, el interés que ha despertado en los últimos años por parte de las empresas si lo es, su ejecución consiste meramente en establecer competencias claves que agreguen valor a la institución. Esta gestión permite construir y evaluar competencias para la organización como para el personal que la integra, además de flexibilizar e introducir al personal de trabajo como actores principales en los procesos y transformaciones de la empresa¹⁰. El modelo de competencias aplicado en la mayoría de las áreas del talento humano, toma como principal protagonista al personal de la empresa y a través de este enfoque busca potencializar conductas, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para que el rendimiento laboral sea mejor que el esperado.

Su desarrollo parte de la misión, visión y planificación estratégica de la empresa, para irse degradando hasta llegar al puesto de trabajo que termina alineándose con los factores mencionados. En cuanto a su implementación, se la maneja de una manera holística e integradora, pues demanda la creación de técnicas que reconstruyan la relación entre las características del individuo y las características de la situación de trabajo en la organización¹¹. Si se quiere establecer esta gestión, el responsable de talento humano en conjunto con los jefes de línea deberá definir aquellas competencias centrales que permitan alcanzar los objetivos de la empresa y generar un valor agregado que las diferencie de las demás.

Existe diversas metodologías para el planteamiento de un perfil por competencias, pero el método más desarrollado es el MPC, el cual tiene como objetivo identificar aspectos de cada cargo. Se desarrollan tres aspectos, iniciando desde el conocimiento el cual se obtiene de las capacitaciones y educación formar, se continua con destrezas generales las que se ejecutan en tareas específicas donde ya se cuenta con experiencia y finalmente el método plantea destrezas específicas aspectos internos de la organización en relación a las necesidades.

¹⁰ Rocio Castillo and Francisca Pino, “Gestión por Competencias en una Empresa de Tecnología de Información (TI)”, Gestión de Las Personas y Tecnología Vol: 4 num 15 (2012): 73–80.

¹¹ Maydel Fernández et al., “Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección...”

El desarrollo de un perfil cuenta con diversos enfoques como es el conductista donde se intenta condicionar a los miembros de la organización, instituir una cultura organizacional respaldada en cualidades preseleccionadas y anticipadas en cada persona de la institución, también existe el enfoque funcionalista en la cual las competencias es la composición de atributos subyacentes del desempeño exitoso y finalmente existe el constructivista que surge a partir de la función en respuesta a la organización y su contexto¹².

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño en conjunto con algunos procesos del área de talento humano representa un pilar fundamental para la organización. Esta consiste en identificar la calidad del desempeño de cada uno de los colaboradores, en relación a los procesos, actividades y responsabilidades que tienen a su cargo¹³. Su correcta aplicación arroja resultados que informan sobre el rendimiento laboral de los empleados, permitiendo establecer en base a estos, los correctivos, incentivos, y planes de acción direccionados a potencializar el rendimiento. En la actualidad la evaluación del desempeño es un proceso sistemático que evalúa actitudes, desempeño y comportamientos del trabajador que aportan un valor agregado reflejado en la correcta ejecución de sus funciones y logro de metas trazadas en la organización¹⁴. Con este enfoque la evaluación del desempeño representa un importante instrumento para corregir problemas a futuro, no solo enfocándose en los resultados sino también en procesos.

Métodos de evaluación de desempeño

Existe gran variedad de métodos correspondientes a la evaluación del desempeño sin embargo su aplicación depende del contexto empresarial y los requerimientos de la institución. Por tal razón a continuación se enunciarán aquellos con más relevancia, ver tabla 2.

Método	Características
Escalas convencionales de valoración	Establecen dimensiones o criterios de rendimiento que serán elegidos por el evaluador en relación al desempeño del empleado ¹⁵ .
Administración por objetivos	Analiza los objetivos que le organización se ha propuesto y en base a estos establece los

¹² Yolima Cardona; Sindy Duarte and Dina Roa, “Diseño de Perfiles por Competencias Específicas Área Administrativa Sanatorio de Agua de Dios E.S.E” (Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, 2013), <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1662/T207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹³ Cesar Montoya, “Evaluación del Desempeño como Herramienta para el análisis del Capital Humano”, Revista Científica “Visión Futuro” Vol: 11 num 1 (2009): 1-22.

¹⁴ Omar Urdaneta and Milagros del Valle Urdaneta, “Evaluación del Desempeño y Motivación del Personal en los Institutos de Investigaciones de Salud”, Revista de Ciencias Sociales (RCS) 19, no. 4 (2013): 672–82.

¹⁵ Simon Dolan et al., La Gestión de los Recursos Humanos cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el Capital Humano en Tiempos de Transformación (Madrid: McGRAW- HILL, 2007).

	específicos para cada departamento de la organización y sus integrantes ¹⁶ .
Evaluación 360°	Los evaluadores son sus clientes, compañeros de trabajo y el inmediato superior ¹⁷ .
Evaluación por competencias	Identifica aquellas competencias en las que se debería tomar más atención para potencializar el rendimiento laboral ¹⁸ .

Tabla 2
Métodos de evaluación de desempeño

La ejecución de la evaluación de desempeño siempre tiene una finalidad en función a las necesidades organizaciones que se pretenda cubrir, las cuales se describen en la tabla 3¹⁹.

Fines	
Enunciado	Descripción
Perfeccionamiento de la Gerencia	A través de los resultados de la evaluación del desempeño se puede corregir y preparar a los colaboradores con el fin de promoverlos a puestos de mayor jerarquía, sin embargo, todo depende de la apertura de la institución con respecto a los programas de carrera profesional, su beneficio consiste en el desarrollo continuo del cliente interno y su posible asenso a futuro.
Planificación de los recursos humanos:	Evalúa la oferta que presenta la empresa en relación a su personal y de acuerdo a su desempeño genera planes para su posible desarrollo.
Cumplimiento de la Normativa	Sirve de referencia para identificar si el proceso de reclutamiento y selección de personal proporciona elementos competentes que aporten a la organización, muchos directivos utilizan los resultados para tomar decisiones en casos de despidos o traslados.
Comunicación	Si los colaboradores entienden que la evaluación del desempeño es un proceso destinado a corregir deficiencias y no un método para desvincular empleados, la retroalimentación entre el supervisor y el subordinado será mucho más fluida y se logrará una mejor comprensión sobre lo que espera la empresa del empleado y viceversa
Mejora conocimiento del puesto de trabajo	Mantiene a los supervisores consientes de la realidad laboral de sus colaboradores, se empapan sobre las fortalezas y debilidades del personal permitiendo gestionar de mejor forma su equipo de trabajo.

Tabla 3
Finalidad de la evaluación de desempeño

¹⁶ William Werther and Keith Davis, Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Empresas (México: ed. McGraw-Hill, Sexta, 2008).

¹⁷ Yasmín Jiménez; Marko González and Josefina Hernandez, "Modelo 360° para la evaluación por Competencias (Enseñanza-Aprendizaje)", Innovación Educativa Vol: 10 num 53 (2010): 43-53.

¹⁸ Javier Gil, "La Evaluación de Competencias Laborales", Educación Vol: XXI 10 (2007): 83–106, doi:10.5944/educxx1.1.10.298.

¹⁹ Simon Dolan et al., La Gestión de los Recursos Humanos cómo atraer, retener y desarrollar...

Estas funciones del área de talento humano buscan identificar las características del ocupante y del puesto de trabajo.

El diseño de cargos es utilizado en beneficio de los procesos de la organización pues a partir de este se obtiene información específica sobre interacciones entre cargos, áreas y departamentos. Según Chiavenato: “El diseño del cargo es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo”²⁰. Esta herramienta no solo permite identificar relaciones entre cargos, sirve también como base para actualizaciones enfocadas a las demandas que presenta el entorno de la organización y que la obliga a crear o eliminar cargos.

En el caso de la descripción y análisis de cargos podemos decir que ambas se complementan, pero prestan diferencias notables. La descripción se centra específicamente en las características propias del cargo, así como en enumerar sus actividades y funciones, por otro lado, el análisis se basa en los requisitos a cumplir por parte de los empleados para una correcta ejecución de labores y adaptación a las condiciones de trabajo.

Metodología

La presente investigación cuenta con una metodología cuantitativa y cualitativa con un diseño de investigación acción con enfoque práctico y participativo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Ambato, en función a los objetivos de la presente investigación se trabajó con el total de miembros de la institución (54 colaboradores). Se realizó una revisión bibliográfica - documental y una investigación de campo en conjunto con un nivel de investigación descriptivo, explicativo y correlacional.

El levantamiento de información se lo realizó en base a el perfil por competencias basado en el método MPC de donde se realizó una adaptación de la estructura y se desarrolló los conocimientos, destrezas generales y destrezas específicas y la evaluación de desempeño de escala convencional de valoración instrumento desarrollado por la organización, dichos instrumentos fueron creados y adaptados en función de las necesidades de la organización, los datos fueron procesados por medio de pruebas estadísticas para su verificación.

La presente investigación cuenta con una metodología cuantitativa y cualitativa con un diseño de investigación acción con enfoque práctico y participativo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Ambato, en función a los objetivos de la presente investigación se trabajó con el total de miembros de la institución (54 colaboradores). Se realizó una revisión bibliográfica - documental y una investigación de campo en conjunto con un nivel de investigación descriptivo, explicativo y correlacional.

El levantamiento de información se lo realizó en base a el perfil por competencias y la evaluación de desempeño interno de la organización, dichos instrumentos fueron creados y adaptados en función de las necesidades de la organización.

²⁰ Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones (México, D. F.: McGraw-Hill, 2007), 294.

A partir de la información se analizaron los datos para ver si existe normalidad y así identificar el tipo de pruebas que se debe aplicar. Se corrió una prueba de normalidad de los 54 datos identificando que no existe normalidad a partir de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un p-valor menor a 0,05, puesto que existe normalidad cuando el p-valor es mayor a 0,05.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Evaluación	,183	54	,000	,875	54	,000
Perfil_Competicencias	,169	54	,001	,952	54	,029

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 4.
Pruebas de normalidad

Una vez realizado el análisis de normalidad vemos que a partir de la prueba de Kolmogorov Smirnov no existe normalidad por lo que se aplica una prueba no paramétrica. Se aplicó la prueba de Wilcoxon, es una prueba no paramétrica.

Con un total de 54 datos el estadístico de prueba de Wilcoxon nos da un valor de 253 y se puede identificar que existe correlación entre el perfil de competencias y la evaluación realizada a cada funcionario de la empresa DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO KULLKI WASI.

N total	54
Estadístico de prueba	253,000
Error estándar	100,412
Estadístico de prueba estandarizado	-3,580
Significación asintótica (prueba bilateral)	0,000

Tabla 5.
Análisis estadístico

Con un p-valor menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula afirmando que si

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La mediana de las diferencias entre Evaluación y Perfil_Competicencias es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechace la hipótesis nula

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05

Tabla 6
Resumen de contrastes de hipótesis

Conclusiones

En el estudio analizado podemos concluir que existe una relación directa en cuanto al perfil por competencias en la evaluación de desempeño de los funcionarios, por lo que podemos manifestar que los procesos de reclutamiento de personal deben ser aplicados en las empresas e instituciones, y escoger al personal idóneo basado en el perfil de competencias ayuda al buen funcionamiento y desempeño de los trabajadores.

Consideramos que es muy importante el perfil de competencias al realizar los procesos de reclutamiento en las instituciones porque esto les ayuda a ver al personal idóneo con las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Evitando falencias en los procesos, ahorrando recursos en las empresas al contratar personal adecuado.

El perfil por competencias es muy importante en la selección del Talento Humano por lo que las empresas requieren de la Psicología Organizacional para un mejor desempeño, y obtener mayores rendimientos económicos, escoger al personal adecuado, generar un buen ambiente de trabajo son factores que influyen significativamente en el desarrollo económico.

Además el perfil por competencias ayuda a medir las habilidades y destrezas con las que cuenta el personal con la finalidad de especializar al talento humano, y promoverlo de acuerdo a sus capacidades.

Bibliografía

Capuano, Andrea. "Evaluación de Desempeño. Desempeño por Competencias". Invenio Vol: 7 num 3 (2004): 139–50.

Cardona, Yolima; Sindy Duarte y Dina Roa. "Diseño de Perfiles por Competencias Específicas área administrativa Sanatorio de Agua de Dios E.S.E". Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, 2013. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1662/T207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Castillo, Rocio y Francisca Pino. "Gestión por competencias en una empresa de Tecnología de Información (TI)". Gestión de las Personas y Tecnología Vol: 4 num 15 (2012): 73–80.

Chiaventao, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw-Hill. 2007.

Dolan, Simon; Ramón Valle; Susan Jackson and Randall Schuler. La Gestión de los Recursos Humanos cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el Capital Humano en tiempos de Transformación. Madrid: McGraw-Hill. 2007.

Fernández, Maydel, Maydeé Vazques, Gabriela Dujarríc, Nadir Díaz, and Hansel Soto. "Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección de Personal." Wímblu Vol: 10 num 2 (2015): 19–37. doi:10.15517/wl.v10i2.20676.

La influencia del perfil por competencias en la evaluación del desempeño de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi pág. 59

García, Salvador. “La Dirección por Valores (DpV)”. Revista Alta Dirección num 191 (1997): 3–26.

Gil, Javier. “La Evaluación de Competencias Laborales”. Educación XX1 Vol: 10 (2007): 83–106. doi:10.5944/educxx1.1.10.298.

Hoyos, William. “Diseño de Perfil de Cargo Basado En Competencias.” Rev. Universidad EAFIT Vol:46 núm. 150 (2010): 11–30.

Jiménez, Yaima, María Ruiz and María Solís. “Diseño de un perfil por Competencias Laborales para el Sistema de Información en CITMATEL”. XV Congreso Internacional de Información Info’2018. Cuba. 2018.

Jiménez, Yasmín, Marko González and Josefina Hernandez. “Modelo 360° para la evaluación por competencias (Enseñanza-Aprendizaje).” Innovación Educativa Vol: 10 num 53 (2010): 43-53.

Ludeña, Aida. La Formación por Competencias Laborales: Guía Técnico – Pedagógica para Docentes de formación profesional. Lima: CAPLAB. 2004.

Montoya, Cesar. “Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano”. Revista Científica “Visión Futuro” Vol: 11 num 1 (2009): 1-22.

Urdaneta, Omar and Milagros del Valle Urdaneta. “Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud”. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol: 19 num 4 (2013): 672–82.

Werther, William and Keith Davis. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las empresas. México: McGraw-Hill. 2008.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.