



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE GRADO EN LA CARRERA DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA 2019

PROYECTO INTEGRADOR

TEMA: Gestión por Competencia su influencia en el Rendimiento Laboral
de los Trabajadores de la Bananera “Hacienda las Margaritas”

Autores:

Srta. Villamar Rodríguez Angie Belén

Srta. Almeida Mena Melanie Scully

Tutor: MSc. Ronald Omar Rodríguez Peña.

Milagro, Marzo 2022

ECUADOR

DEDICATORIA

A mis padres Braulio y Jazmín quienes con su amor y dedicación me han ayudado a llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcarme siempre el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Finalmente, agradecida con mi compañera de tesis por apoyarme, confiar en mí y estar cuando más la necesito, por extenderme su mano en momentos difíciles y por el cariño que me ha brindado día tras día durante esta vida universitaria.

Melanie Scully Almeida Mena

Principalmente se lo dedico a DIOS por darme fuerzas, regalarme inteligencia e intelecto para poder realizar esta tesis. Al mismo tiempo, con mucho amor dedico esta nueva meta a mis padres María Rodríguez y Withman Villamar por su esfuerzo continua para darme todo lo necesario para poder cumplir continuamente con mis responsabilidades. De la misma manera a mis hermanos Krystal Villamar por ser mi motor, mis ganas de ser su ejemplo por seguir. Asimismo, a mi ángel del cielo Rodrigo Villamar que me animo a ser su orgullo. Además, a mi enamorado Marcelo Salazar por su apoyo emocional, palabras de ánimo y apoyo en cada madrugada que se desveló junto a mí.

Por último, se la dedico a Melanie Almeida más que una compañera de tesis hemos sido amigas en esta meta a cumplir. Hemos aprendido a relacionarnos y a sobrellevar nuestra vida universitaria.

Angie Belen Villamar Rodríguez.

AGRADECIMIENTO

Principalmente se lo agradezco a DIOS por regalarme inteligencia e intelecto para poder realizar esta tesis. Además, a mis padres María y Withman por inspirarme a ser su orgullo. Gracias papas por sus esfuerzos hoy queda demostrado que todo valió la pena. Gracias infinitas por su crianza todo lo que soy hoy se lo debo a ustedes. Sin embargo, agradezco a mis hermanos a quienes siempre he querido enorgulleces cada día y ser su ejemplo en todas las áreas de su vida. También agradezco a mi enamorado Marcelo Salazar por su ayuda e impulso en momentos que sentí no poder más. Gracias, mi amor, fuiste un pilar fundamental para culminar esta meta. Finalmente, a mi amiga Melanie Almeida por saber comprender y sobre llevar mi personalidad y comportamiento perfeccionista hacia el trabajo encomendado. Admiro sus capacidades para complementar las ideas y culminar el trabajo. Con mucho amor también agradezco a mis Familiares mi abuela María, mi abuelo Rodrigo y mi tía Estela por su apoyo en todas las áreas de mi vida, su ánimo en cada momento de estrés y sus abrazos que me animaron a querer ser su orgullo familiar.

Angie Belen Villamar Rodríguez

En primer lugar, le agradezco a Jehová por ayudarme a no de caer en momentos de presión para poder culminar mi tesis. También a mis padres por su apoyo condicional en toda situación, con su amor y paciencia me ayudaron a seguir adelante y no desfallecer. Gracias por toda su paciencia y amor brindado en todos estos años de estudio.

Finalmente, a mi amiga y compañera Belén Villamar por saber entender y comprenderme aun así apoyarme en todo momento durante nuestra investigación, dejando claro que admiro mucho su capacidad por saber defenderse y defenderme de igual manera.

Melanie Scully Almeida Mena

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
INDICE GENERAL	4
INDICE DE FIGURAS.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO 1	11
1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Planteamiento Del Problema.....	12
1.2. Objetivos	14
1.2.1. Objetivo General.....	14
1.2.2. Objetivos Específicos.....	14
1.3. Justificación.....	15
1.4. Marco Teórico	15
CAPÍTULO 2.....	28
2. METODOLOGÍA	28
CAPITULO 3.....	31
3. Procedimiento De Los Resultados.....	32
RECOMENDACIONES.....	67
Bibliografía	68
Anexos	68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflicto con sus compañeros.	34
Figura 2 Esta constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa.....	35
Figura 3 Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta a tareas estresantes con límites de tiempo.	35
Figura 4 Fomenta y refuerzos él trabaja en equipo en su área de trabajo	36
Figura 5 Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo.	37
Figura 6 Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan la mejora de procesos y servicios.	38
Figura 7 Coordina correctamente situaciones, individuos y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa	39
Figura 8 Se fijan objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito.....	40
Figura 9 Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo.....	41
Figura 10 Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias.....	42
Figura 11 ¿Culmina su trabajo ocasionalmente?	43
Figura 12 Cumple con las labores asignadas	43
Figura 13 No demanda de supervisión.....	44
Figura 14 Se muestra competitivo en el trabajo.....	45
Figura 15 Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros	46

Figura 16 Se muestra comprensible con cambios.....	47
Figura 17 Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes	47
Figura 18 Nuestra capacidad para integrarse al equipo	48
Figura 19 Se identifica de forma fácil con las metas del equipo	49
Figura 20 Se preocupa por conseguir las metas propuestas.....	50
Figura 21 Tinajas para desmanchar banano.....	72
Figura 22 Área de pesado	72
Figura 23 Área de destalle	72
Figura 24 Área de piscinas.....	73
Figura 25 Enfundador	73
Figura 26 Área de etiquetar el producto	74
Figura 27 Calificadora del Banano	74
Figura 28 Colocador de palanca	75
Figura 29 Jefe de Área	75
Figura 30 Registro del MAGAP	76
Figura 31 Autorización	77
Figura 32 Consentimiento.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Genero.....	32
Tabla 2 Nivel de educativo	33
Tabla 3 Edad	33
Tabla 4 Comunicación Asertiva.....	33
Tabla 5 Desarrollo Personal.....	34
Tabla 6 Capacidad de organización y capacitación.	35
Tabla 7 Trabajo en equipo	36
Tabla 8 Flexibilidad de los trabajadores	37
Tabla 9 Creatividad e Innovación – Calidad del trabajo.....	37
Tabla 10 Capacidad de organización y planificación.	38
Tabla 11 Productividad.	39
Tabla 12 Iniciativa y calidad del trabajo.....	40
Tabla 13 Aptitudes y trabajo en equipo.	41
Figura 14 Habilidades de productividad.	42
Tabla 15 Cumplimiento de funciones	43
Tabla 16 Actitudes	44
Tabla 16 Competitividad.....	45
Tabla 17 Trabajo en equipo	45
Tabla 18 Flexibilidad al cambio	46
Tabla 19 Relaciones interpersonales.....	47
Tabla 20 Iniciativa	48
Tabla 21 Calidad de trabajo	49

Tabla 22 Desarrollo personal y laboral	49
Tabla 23 Análisis correlacional de variables gestión por competencias y rendimiento laboral.	50
Tabla 24 Análisis de la estructura factorial.....	53
Tabla 25 Comunalidades.....	54
Tabla 26 Varianza total explicada.....	55
Tabla 27 Matriz de componentes rotados	55
Tabla 28 Matriz de transformación de las componentes	57
Tabla 29 Variables	58
Tabla 30 Fiabilidad total	58
Tabla 31 Estadísticos de Grupo	58
Tabla 32 Prueba de muestras independientes.	60
Tabla 33 Cuestionario de competencias	70
Tabla 34 Cuestionario de Rendimiento laboral	71

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo evaluar mediante un modelo de gestión como intervienen las competencias y el rendimiento laboral en los trabajadores de la bananera “Hacienda las Margaritas”. La Metodología que se utilizará en esta investigación es de tipo correlación, descriptiva – explicativa con un enfoque cuantitativo. Este proyecto esta direccionado a evaluar a los 67 trabajadores que se dividen por 6 departamentos e integran La Hacienda Bananera Margarita mediante técnicas de recolección de datos se ha utilizado la encuesta y como instrumento dos cuestionarios por variable de estudio, en base a los Resultados Estadísticos obtenidos, pudimos observar que dentro de las competencias genéricas el 32,84% de los trabajadores no poseen una buena comunicación interna, el 26.87% posee un moderado desarrollo personal. Esta investigación es de gran utilidad porque nos ayuda a conocer como la gestión por competencias influye en el desarrollo y rendimiento de las personas en su área de trabajo, cabe recalcar que un trabajador motivado, comprometido y capacitado puede ayudar a la empresa a cumplir con la misión y visión de la institución, además que le permite al trabajador desarrollar nuevas habilidades y enfrentar nuevos desafíos generando así beneficios de productividad para la empresa. Se concluyó que los trabajadores obtuvieron un moderado rendimiento laboral en base a sus competencias. Además, los trabajadores poseen una falta de comunicación asertiva entre los compañeros de trabajo. Por ello se ha propuesto diseñar estrategias para mejorar la comunicación asertiva, el rendimiento y potenciar sus competencias mediante un plan de compensación.

Palabras Claves: Competencias, Gestión, Rendimiento, Productividad, Habilidades.

ABSTRACT

This research is structured the objective of the research project to evaluate through a management model how skills and work performance intervene in the workers of the Banana Company "Hacienda las Margaritas". The methodology used in this research is correlational, descriptive – explanatory with a quantitative approach. This project is aimed at evaluating the 67 workers who are divided into 6 departments and make up La Hacienda Bananera Margarita through data collection techniques, the survey has been used and as an instrument two questionnaires per study variable, based on the Statistical Results obtained, we could observe that within the generic competences 32.84% of the workers do not have good internal communication, 26.87% have a moderate personal development. This research is very useful because it helps us to know how competency management influences the development and performance of people in their area of work, it should be noted that a motivated, committed, and trained worker can help the company to fulfill the mission and vision of the institution, in addition to allowing the worker to develop new skills and face new challenges thus generating productivity benefits for the enterprise. It was concluded that the workers of the "Hacienda las Margaritas" obtained a moderate work performance based on their skills. In addition, workers possess a lack of assertive communication between co-workers. For this reason, it has been proposed to design strategies to improve assertive communication, performance and enhance their skills through a compensation plan. To achieve improve performance and increase productivity with greater efficiency.

Keywords: Competencies, Management, Performance, Productivity, Skills.

CAPÍTULO 1

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad conocer cómo intervienen las competencias a la hora de gestionar un trabajo. Las competencias que posea el empleador tienen relación con el desarrollo en su puesto de trabajo, esto quiere decir como contribuyen sus competencias en su desempeño laboral. En el modelo de gestión de competencia incluye la motivación y las necesidades del trabajador a la hora de gestionar su labor, este modelo ha sido considerado uno de los más importantes y eficaces en los últimos años, volviéndose así un aparejo gerencial para potenciar el desempeño.

Además, el rendimiento laboral de los trabajadores es el resultado de un personal correctamente capacitado para desempeñar su trabajo. El rendimiento a través de competencias es un proceso que permite realizar estrategias que mejoren el rendimiento individual y el crecimiento personal. Un trabajador motivado, comprometido y capacitado puede complementar a las metas de la institución. Además, que le permite al trabajador desarrollar nuevas habilidades y enfrentar nuevos desafíos.

Finalmente, Dacum desde su perspectiva dividen en tres dimensiones que veremos a continuación: actitud, personalidad y aprendizaje. Este método se convierte en una estrategia organizacional que nos permitirá mejorar y incrementar el rendimiento laboral de los empleados, desde un método flexible.

1.1. Planteamiento Del Problema

Este proyecto de investigación pretende conocer ¿De qué manera contribuye la gestión por competencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Hacienda Bananera Margarita?

La gestión por competencia va de la mano de las competencias genéricas y específicas que debe tener todo trabajador para así lograr una eficaz gestión laboral y un alto rendimiento en los trabajadores.

A nivel mundial el modelo de gestión de competencia ha atesorado importancia en la actualidad, por ser considerado como uno de los más completos y eficientes en los últimos años. Sin embargo, este modelo no tiene ni inicio ni fin en algunos contextos históricos. (Guzmán et al., 2020)

David McClelland en 1973 a principio de los siglos XX, definió la competencia como un especial atributo que posee una persona y que ayuda a impulsar su eficiencia en el rendimiento laboral. Tal como lo expresa McClelland la motivación a el personal de trabajo es considerado base en el desarrollo de su competencia, a treves del enfoque conductista. (Daniel et al., 2020).

Además, Noermijati Achmad y Grace (2019) denominó la gestión por conocimiento como un efecto indirecto en el desempeño de las empresas, siendo así un componente importante para una buena planificación estratégica. La gestión por competencia también suele ser denominada una herramienta eficaz que permite a los trabajadores identificar sus capacidades requeridas mediante un cargo que evidencie sus competencias innatas. (p.10)

A lo largo de la historia en Ecuador, el modelo de gestión de competencia cumple un rol importante en las compañías, volviéndose una herramienta muy utilizada por la gestión gerencial por su facilidad en la evaluación y el desarrollo de los que integran la

empresa. Cuando los empleados se encuentran en el cargo que va acorde con su perfil empresarial el desempeño de dicho trabajador se vuelve una ventaja para dicha organización. En decir, el éxito está basado en el talento del personal y sus competencias.

Por otro lado, Según Agila et al. (2019) define el rendimiento laboral como el propósito del trabajador con la empresa para cumplir sus objetivos propuestos y su nivel de contribución a la productividad en beneficio al crecimiento de la compañía. El rendimiento laboral del personal por competencias ha causado un incremento significativo en las empresas y debido a eso se ha evidenciado una alta productividad. Al encontrarse capacitado el trabajador podrá cumplir con las tareas proporcionadas por la empresa en el menor tiempo posible y con mayor eficacia.

En el Recinto de Venecia Central el desempeño es uno de los componentes precisos para el cumplimiento de las metas y objetivos, por ello es muy importante que los trabajadores tengan una conexión entre las habilidades que poseen y el puesto que ocupan. Además, es importante que los trabajadores cuenten con un perfil cuantificable acorde a su puesto de trabajador, es decir que cuenten con competencias genéricas y específicas que requiere la empresa.

Por ello, el método de Dacum se convierte en una estrategia organizacional que nos permitirá utilizar un lenguaje sencillo, un método flexible, dinámico e interactivo que ayudará a que los colaboradores mejoren el rendimiento individual. Desde esta perspectiva Dacum establece esta herramienta como un constante evaluación y observación de las actitudes, personalidad, perspectiva y aprendizaje del individuo, a la hora de desempeñar su labor dentro de la organización.

El rendimiento de los trabajadores en una organización siempre ha sido considerado de gran beneficio para las empresas, si un trabajador rinde más y en menos tiempo la productividad aumenta, debido a esto las organizaciones han volcado su interés a la gestión de los trabajadores mediante sus competencias. El desempeño de un trabajador se vuelve exitoso, productivo y beneficioso para la empresa cuando este cuenta con trabajadores acordes a su puesto. Además, los resultados de la eficacia de un trabajador se evidencian por la contribución, progreso y compromiso de él con la empresa. Por lo que de esto dependerá su desempeño laboral a lo largo de su permanencia en una empresa. (Esperanza et al., 2019)

Formulación del problema.

¿De qué manera influye la gestión por competencia y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Hacienda Bananera Margarita?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Evaluar mediante el modelo de gestión como intervienen las competencias en el rendimiento laboral del personal de la Hacienda Bananera las Margaritas.

1.2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar mediante un perfil cuantificable conocimientos y habilidades que contribuyen a el desempeño laboral y cumplimiento de metas de la empresa.
- ✓ Analizar en base al método de Dacum los tres elementos que ayudan al rendimiento laboral de los trabajadores.
- ✓ Diseñar estrategias adecuadas para mejorar el rendimiento profesional y las competencias de los obreros de la “Hacienda Bananera Margarita”

1.3. Justificación

El presente trabajo investigativo se realizó con el fin de adaptar estándares donde básicamente puedan ayudar a determinar si existe una correlación entre competencias de cada uno de los colaboradores de la “Hacienda Bananera Margarita”.

Esta investigación se basa en varios antecedentes tanto internacionales como nacionales para poder reforzar el presente estudio. También nos servirá para poder crear estrategias de mejora en el rendimiento de los colaboradores teniendo en cuenta que los empleados se convierten en un bien apreciado para la organización.

Además, nos da una visión metodológica, aquí veremos si las dos variables mencionadas se entrelazan, por lo tanto la metodología es un soporte para poder lograr los fines propuestos dentro del estudio realizado, puesto que se desarrollará bajo un cuestionario como herramienta, el cual será verídico por ser realizado mediante un programa como el SPSS.

La validez de esta investigación se ve evidencia en resultados obtenidos, que emitirá los cambios necesarios que interviene en la mejora del proceso de gestión por competencias y el rendimiento laboral dentro de la organización.

1.4. Marco Teórico

Estado del Arte

Antecedentes referenciales

Es preciso dar a conocer los por menores que van naciendo a lo largo del tiempo que incluyen a las competencias y el rendimiento laboral. Estamos de acuerdo que hoy en día la mayoría de las organizaciones desarrollan un excelente manejo de competencias a

nivel organizacional, pero el modelo de gestión por competencias ha trabajado desde hace muchos años, aunque ha ido evolucionando.

Un autor importante dentro de esta investigación es David McClelland quién en 1973 el primer en inmiscuirse en el término competencias para el ámbito empresarial, luego está Boyatzis en 1982 junto con Spencer & Spencer definiendo a las competencias como una destreza que forma parte de la esencia de cada persona, dando ha notar que es capaz de poder realizar todo tipo de trabajo de manera eficiente, esto hace que se ven reflejadas sus competencias en su rendimiento laboral dentro del puesto de trabajo.

Este trabajo que realizaron los autores sobre la gestión por competencia y el rendimiento laboral, hizo que se pudiera desarrollar un enfoque dirigido al ámbito empresarial el cual hace referencia a las características del profesional. Es por ello, que la gestión por competencia es una metodología que se usa para cumplir los objetivos de las organizaciones, mediante el rendimiento laboral de sus colaboradores.

Internacionales

Está claro que la gestión por competencias y el rendimiento laboral son una técnica que tienen bases establecidas en los estudios del comportamiento humano dentro del campo psicológico, desde donde se destacan algunos trabajos como el de McClelland, Boyatzis y Spencer, quiénes fueron los principales consultores dentro de los Estados Unidos que hoy en día se llama Group. Gracias ha que existen estos estudios nos apuntan ha características totalmente innatas de la combinación de aspectos como lo son el conocimiento y la motivación de los trabajadores a través de qué exista el mejor desempeño en muchas actividades profesionales. (Guzmán, 2020)

A lo largo de este estudio Le Boterf, Levy Leboyer sacaron a relucir su perspectiva totalmente diferente a la que está planteada por McClelland y demás seguidores, ellos proponen una visión de las competencias que llegan a estar mucho más allá de un concepto genérico o centrado solamente en el potencial del individuo, para estos autores la aceptación que exista de las competencias dentro del desarrollo de las personas puede originarse ya sea por la formación que tuvieron o la experiencia dentro de sus trabajos anteriores. (Dávalos et al., Teoría de la práctica donde se hace un análisis de la administración y diligencia en las empresas españolas, 2018)

Concretando un poco la investigación vemos que los representantes americanos llegan a favorecer los procesos dentro de lo que es la gestión de competencia, lo que ayuda a ver las características generales que se ignoran en el contexto que se aplica. Sin embargo, para los representantes del enfoque francés las competencias y el rendimiento tienen una puntuación alta en la parte integral y racional.

Nacionales

En el Ecuador se tiene claro que la gestión por competencias es un instrumento estratégico al igual que el rendimiento laboral, por ello son indispensables para enfrentar desafíos que se encuentren a nivel organizacional, además el objetivo es tratar de que las competencias individuales pueden ser impulsadas a un nivel de excelencia de acuerdo a las necesidades que existen viendo así la influencia en su rendimiento, esto quiere decir que se establecen mecanismos para poder salir de alguna crisis o estancamiento laboral que exista. (Luis Ángel et al., 2018)

Podemos observar que en el Ecuador se obtiene indicadores de empleabilidad los cuales se basan en una gestión por competencia eficaz para que exista un mejor

rendimiento laboral, es decir las personas llegan a encontrarse inmersos en el mercado laboral como un indicador elevado, la realidad del Ecuador es que el país puede mejorar la manera de su productividad, entre los sectores ya sean público o privado dentro del contexto general.

Es así que nos damos cuenta que existe una necesidad de poder integrar el modelo de gestión por competencias dentro del entorno empresarial en el Ecuador para ver el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, esto hará que el desarrollo de la economía dentro de las instituciones del país pueda incrementar.

La Gestión Por Competencia.

A lo largo del tiempo las empresas han evolucionado trayendo consigo nuevas herramientas para acrecentar la productividad. Según Noermijati Achmad & Grace (2019) denominó la gestión por conocimiento como un efecto indirecto en el desempeño de las empresas siendo así un componente importante para una buena planificación estratégica.

En el mundo empresarial el modelo de gestión de competencia ha atesorado importancia en la actualidad, por ser considerado como uno de los más completos y eficientes en los últimos años, por ello la gestión por competencia se enfoca en causar un impacto en las empresas e instituciones. Con el objetivo de obtener trabajadores eficientes, rápidos y eficaces. Además, este modelo también favorece al desarrollo de las habilidades profesionales individuales, obteniendo así un rendimiento laboral eficaz. (Myriam et al., 2018)

Como bien sabemos la gestión por competencias va de la mano del rendimiento laboral. Cuando las empresas realizan una correcta integración del personal cuantificable las actividades de cada puesto tienen una ventaja competitiva, por lo que podemos darnos

cuenta de que el éxito está basado en el talento del personal y sus competencias; por otro lado, Campbell y Oppler denominan al rendimiento laboral como la eficacia de un individuo a la hora de desempeñar su trabajo, por lo que podemos darnos cuenta que el rendimiento del personal por competencia ha causado un impacto significativo en los trabajadores y en la productividad.

La gestión por competencia se enfoca en causar un impacto en las empresas e instituciones que hagan uso de este tipo de selección de personal. Con el objetivo de obtener trabajadores eficientes, rápidos y eficaces que le permitan a la Bananera tener un alto rendimiento laboral. Este trabajo de investigación tiene una gran factibilidad por la disponibilidad de herramientas para la evaluación de desempeño que se utilizarán para cumplir con las metas propuestas.

Después se prosigue a describir el proceso que se lleva a cabo para la clasificación y el análisis de la información, que forma parte del trabajo investigativo, por eso existen actividades de evaluación para que los trabajadores demuestren sus competencias y puedan aplicarlas a lo largo de su vida profesional. Una evaluación para que sea autentica tiene varios requerimientos en los cuales se integran los conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades.

Usos Del Modelo de Competencias

A nivel organizacional se ha podido observar los beneficios que trae consigo la gestión por competencia, y tenemos algunos ejemplos de esto:

- Cede a las empresas tener una persona capacitada y correcta para el puesto y momento adecuado.

- Permite apoyar al desarrollo profesional de cada colaborador en la organización.
- Le consiente tomar decisiones con equidad y con estándares legales.
- Al gestionar las competencias se mejoran los efectos que abarcan al personal y a la organización.

Competencias Desde El Punto De Vista Laboral

Las competencias vistas desde la parte laboral hacen que se vea reflejado el requerimiento de la fuerza de trabajo, es por esto que las competencias se catalogan en dos puntos de vistas ya mencionamos. Es decir que las genéricas hacen referencia a la parte de atributos o rasgos que hacen a un trabajador excepcional incluyendo a los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que son necesarias para desempeñar de manera correcta su trabajo y las específicas se basa en los comportamientos habituales y observables que hacen que una persona tenga éxito en sus funciones.

Está claro entonces que dentro de las competencias mencionadas vemos que son grupos grandes, actualmente las organizaciones suelen determinar mediante su entorno cuales son las competencias que son favorables para el rendimiento laboral de los trabajadores empleando técnicas eficientes. (Valencia et al., 2018).

Conceptos Primordiales “De Gestión Por Competencias”

Cuando hablamos de establecer un patrón adecuado de competencias debemos seguir algunos conceptos básicos para elevar el crecimiento de la organización:

Debemos tener conocimiento de que todas las organizaciones tienen necesidades diferentes y es por ello que cada uno necesita ciertos perfiles profesionales para cada puesto de trabajo dentro de la empresa, así también tiene cualidades específicas las cuales

deben ser ocupadas por profesionales que sean realmente adecuados para el determinado perfil de competencias.

✓ Nunca debemos olvidar que debemos reconocer aquellos que logran ocupar los puestos de gerencia dónde se hacen responsables de llegar a ofrecer oportunidades que permitan a la empresa poder mejorar en su desarrollo y una adquisición de competencias nuevas y seguras.

✓ Debemos mostrarnos convencidos de que siempre tiene que haber un espacio para poder desarrollar competencias nuevas.

Estas premisas básicas deben ser comunicadas para la cultura general, además de esto internalizadas lo que son las actitudes y los comportamientos, así puede afirmarse que el complemento perfecto para que pueda existir una gestión por competencias excelente es un buen sistema de comunicación dentro de la empresa.

Elementos Que Componen La Competencia

La capacidad de mostrar la eficacia en un trabajo es evidenciada en los conocimientos, destrezas y atributos que faciliten la solución y problemas a condiciones contingentes. Es imprescindible haya un vínculo entre los siguientes elementos:

➤ **El saber:** Se basa prácticamente en un conjunto de saberes que tienen una estrecha conexión con respecto a las diligencias apropiadas que realizan los trabajadores. Este puede poseer dos rumbos: el enfoque experto que asume relación con la realización de las actividades o labores y la parte nacional que forma reseña para los roces que existen dentro del trabajo como el fragmento interpersonal. (Stefany et al., Incidencia de las competencias y su gestión en el crecimiento empresarial, 2019)

- **El saber hacer:** Este se basa en destrezas que adquieren los individuos para ponerlas en conocimiento, demostrando todo lo que sabe con respecto a algunos temas del trabajo, aquí pueden ser habilidades que sean técnicas cognitivas o incluso sociales.
- **El saber estar:** Las actividades de un empleado o trabajador siempre van a estar ligadas al entorno que lo rodea, esto quiere decir que está ligado a la área organizacional o social.
- **Querer hacer:** El nivel de motivación con el que los empleados se encuentran al realizar las tareas que se les asigna dentro de su trabajo, es un componente importante que poseen factores internos de la motivación y su rendimiento laboral.
- **Poder hacer:** Este se basa en dos puntos de vistas diferentes, el individual donde se resalta básicamente las actitudes, rasgos de los individuos y fragmento situacional donde se ve la laboralidad de los medios.

La competencia tiene características específicas que integran personalidad y comportamiento generando en los empleados un desempeño laboral efectivo lo que significa que una vez seleccionada la persona de acuerdo con los conocimientos que posee se desarrollará un rol determinado dentro de la empresa. Los empleados al momento de realizar su trabajo deben hacer que su desempeño laboral se refleje y evalúe a través de pruebas donde se permita ver su desempeño laboral por lo que el empleador calcula aspectos de liderazgo habilidades organizacionales, productividad y metas logradas.

(Yucailla & Guamán, El desempeño laboral en el sector cooperativo, 2018)

El Rendimiento Laboral Del Personal

Hace reseña a la manera en que los trabajadores proceden su trabajo, este se estima mediante revisiones de rendimiento en base a los factores que son tomados en cuenta como

las habilidades, productividad y liderazgo. Es por ello por lo que el rendimiento laboral es netamente una conducta que se manifiesta de manera observable, que se traduce en idear, pensar y solucionar problemas. Por lo tanto, el rendimiento es el estado de adaptación que se trata en satisfacer las necesidades, pero también basándose en el sentido de pertenencia porque sabemos que la sociedad exige la superación personal, esto también ayuda a acoplarse a los cambios. (Sánchez Apaza, 2018)

El desempeño laboral desde el punto de vista de Dacum se ordena por tres dimensiones: actitud, personalidad y aprendizaje, además de variables como: dedicación trabajo en equipo, habilidades y satisfacción laboral. El enfoque del desempeño laboral según el método de Dacum permite establecer estrategias para optimar el desempeño. En ese contexto el método Dacum es una herramienta para las actitudes, la personalidad, la percepción y el aprendizaje de las personas.

A través de esto vemos que el desempeño laboral es de suma importancia porque ayuda a que la organización tenga una mejoría dentro de los trabajadores, además en base al rendimiento laboral que tenga el personal vemos cuál es el comportamiento y si este concuerda con los objetivos fijados, a la vez también se observará si tiene la capacidad de construir una estrategia que sirva de mejora a la empresa para que logre satisfacer sus ideales.

Para evaluar el desempeño laboral dentro de una empresa existen pasos que se deben considerar como puntos principales:

- ♣ Fijar cuál es el objetivo de la empresa
- ♣ Estimar cuál es la trayectoria que tiene el empleado

- ♣ Considerar los conocimientos que deben estar relacionados al área de trabajo.
- ♣ El supervisor debe dar propuestas claras para que exista una mejora en los errores detectados.

También sabemos que existen factores que pueden llegar a contribuir en el rendimiento de los colaboradores entre estos tenemos a los daños físicos y psicológicos. Estos dos son los más comunes dentro de una empresa ya que llegan a interferir con la calidad que tiene el empleador provocando una repercusión negativa en su manera de laborar.

Está claro que la gestión por competencias tiene mucho que ver con el rendimiento laboral porque se ve cuáles son las cualidades que tienen los trabajadores para poder llevar a cabo una tarea y también cuál es el incentivo que se le da para que su rendimiento sea mejor, así considerando todos los daños que puedan existir tanto en el ambiente externo como interno. (Armando et al., Evaluación del compromiso y desempeño de las entidades bananeras., 2018).

Gestión por competencia y su nexa con el rendimiento.

Cuando hablamos del desarrollo de competencia podemos entender que esta se centra en el paso que consiste en asemejar las competencias, conocimientos y capacidades requeridas, en el área de trabajo basándose en el perfil profesional. Un trabajador que cumple con el perfil cuantificable podrá gestionar sus actividades de manera eficiente y competitiva permitiéndole así desarrollarse de manera personal y profesional, el éxito de esta gestión radica en la calidad de sus conocimientos, aportando así a la empresa para que cumplan con todas las metas establecidas durante todo el año.

Por otro lado, este tipo de gestión organizacional permite a los trabajadores alinear sus conocimientos y habilidades con la visión y objetivos de la compañía gracias a este modelo de gestión, la empresa genera más productividad si los trabajadores se encuentran en un clima laboral estable. El modelo de gestión por competencia se ha vuelto una herramienta fundamental para las empresas, por que contribuyen un cambio organizacional. (Correa, 2016)

Diversos autores mencionan que las necesidades que tiene un trabajador contribuyen a la gestión y al rendimiento con el que se desempeña. Asimismo, varias de las necesidades que suelen tener los trabajadores son: necesidades de logro, afiliación y poder. Un trabajador con dichas necesidades cumplidas gestiona su trabajo con eficacia.

En la sociedad las organizaciones tienen enfoques diferentes y segmentos de mercado que cumplen diferentes propósitos. Las competencias laborales es el término que fue utilizado hace más de treinta años por David McClelland, con la intención de conocer cómo se definía este modelo. En algunos de estos modelos tienen contextos históricos, pero si es considerado como uno de los más completos en el modelo gerencial. Mediante largas exploraciones David McClelland señaló que las experiencias y evaluaciones habituales no definían el servicio, si no que era deficiente. (Mónica et al., La gestión como una herramienta importante las competencias del rendimiento de los trabajadores de las instituciones, 2020).

El rol que cumple el rendimiento laboral se lo puede definir como un grupo de operaciones y tácticas que son determinadas para la posición dentro de la organización que este ligado. El concepto de rendimiento está ligado al beneficio que hace alcanzar las metas propuestas por el empleado para un mejor desempeño dando como resultado que los

objetivos se logren de manera eficaz dentro de la organización. Debemos tomar en cuenta el análisis dentro de una empresa debe verse inmersa en la cantidad de horas laboradas debido a que sabemos que no todas las horas son productivas.

Pautas Y Medidas Del Rendimiento Laboral

Las pautas del rendimiento laboral permiten que las mediciones pueden ser más objetivos trayendo consigo la relación con un resultado que se desea para cada puesto de trabajo, tengamos en cuenta que las pautas del rendimiento laboral no se fijan fácilmente porque dependen de meses después y también de los comportamientos que la empresa llega a considerar adecuados para el desempeño de estos.

Por lo tanto, puede basarse en las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo para así establecer elementos importantes que ayuden valorar el rendimiento laboral fijando así estándares de rendimiento dentro de la organización. Cuando hablamos de sistema de medición para el rendimiento laboral de los trabajadores podemos implementar datos obtenidos de la información organizativa, esto nos sirve para visualizar como se realiza una evaluación de desempeño. (Fernández, LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES ESTRESANTES DEL TRABAJO EN EL RENDIMIENTO LABORAL, 2017)

Hipótesis

- ✓ Aporta la gestión al rendimiento laboral en los trabajadores de la Bananera “Hacienda las Margaritas”
- ✓ Las capacidades, conocimientos y habilidades contribuyen a el desempeño laboral eficaz y acorde a los objetivos dicha entidad.

- ✓ Las competencias permiten a los trabajadores desempeñar un rendimiento por excelencia.
- ✓ El rendimiento laboral basado en competencias se relaciona con la eficacia para el alto rendimiento de los trabajadores de la Bananera Hacienda Margarita.

Variables

Operacionalización De Variables

<i>Variables</i>	<i>Conceptualización</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>N De Preguntas</i>	<i>Índices / Escala</i>	<i>Técnicas E Instrumentos</i>
Variable dependiente Gestión por competencias	La competencia como un especial atributo que posee una persona y que ayuda a impulsar su eficiencia en el rendimiento laboral.	Habilidades	Comunicación	Preguntas: 1	Muy bajo Bajo Moderado Alto Muy alto	Técnica de recolección de datos/Cuestionarios de Gestión por Competencia
		Aptitudes	Flexibilidad adaptación al cambio	Preguntas: 5,16		
		Conocimientos	Desarrollo personal	Preguntas: 2,20		
			Creatividad e innovación	Preguntas: 6		
Variable independiente Rendimiento laboral	El rendimiento laboral como el propósito del trabajador con la empresa para cumplir sus objetivos propuestos y su nivel de contribución a la productividad en beneficio al crecimiento de la compañía.	Actitudes	Calidad de trabajo.	Preguntas: 9,13,19	Muy bajo Bajo Moderado Alto Muy alto	Técnicas de recolección de datos / cuestionario de Rendimiento Laboral
		Habilidades	Capacidad de organización y planificación.	Preguntas: 3,7		
			Productividad	Preguntas: 8,11,12		
		Cumplimiento de funciones	Iniciativa	Preguntas: 14,18		
			Trabajo en equipo.	Preguntas: 4,10,15		
			Relaciones interpersonales	Preguntas: 17		

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

Tipo y Enfoque

El enfoque de esta investigación es descriptivo correlacional y se basa en la recolección de información mediante un método deductivo, que permita tener un desarrollo más amplio.

Esta investigación de tipo descriptivo correlacional permitiéndonos descubrir los hechos significativos de la investigación mencionada, mientras que la parte correlacional nos hará posible llegar a la medición o la relación de las variables de estudio, y de esta manera observar cómo esta investigación nos ayudará a identificar la problemática actual.

Diseño De La Investigación

El presente estudio de investigación está diseñado por tres componentes de estudio entre ellos tenemos el estudio correlacional, descriptivo y explicativo. Además, es una investigación de tipo no exploratoria.

Estudio Correlacional.

El propósito de este estudio correlacional es describir las variables y comprender la asociación que existe entre ellas. Además, esta investigación tiene un valor explicativo-descriptivo porque nos ayudará a conocer el vínculo que existe entre estas dos variables propuestas mediante métodos de recopilación, medición y estudio de datos. Finalmente, la modalidad de esta investigación de tipo documental bibliográfica.

El propósito de este trabajo, es evidenciar cómo influyen estas dos variables, para así se logrará identificar y determinar varios factores tanto negativos como positivos de las competencias y aptitudes que se comprueban en el rendimiento de los trabajadores de la

Hacienda Bananera Margarita Parroquia Roberto Astudillo hacia el recinto Venecia Central, Manga de Jején, en el año 2022.

Métodos de la Investigación.

El rumbo de esta investigación es de tipo cuantitativo y está basado en la recolección de información mediante un método de medición.

Método de Medición

Esta investigación tiene como método, la medición con el fin de obtener datos estadísticos mediante la técnica denominada encuesta direccionada a todo el personal de la Hacienda Bananera Margarita. El objetivo de este método es conocer al personal que será sometido a medición, los departamentos y el instrumento de medición que se aplicará con el único fin de evaluar como influyen el desarrollo del personal según sus competencias. Para así lograr alcanzar los objetivos propuestos que se tiene en esta investigación.

Población

Esta pesquisa va direccionada a la población de la Bananera Hacienda las Margaritas en Manga de Jején y sus departamentos. Esta bananera está integrada por el departamento de recursos humanos, financiero, operaciones, transporte, producción, logística y seguridad y por último el de administración, todos estos departamentos cuentan con un total de 67 trabajadores.

Organigrama De La Empresa.



Muestra

La localidad seleccionada para la realización de este estudio está constituida por un total de 67 Obreros, distribuidos en diferentes departamentos de la Hacienda bananera Margarita. La muestra es pequeña por lo consiguiente no se puede aplicar una formula

Técnica E Instrumentos

La técnica que emplearemos es la encuesta, como bien sabemos es la técnica más apropiada para conocer cómo se encuentran rindiendo los trabajadores y si cuentan con altas competencias para la gestión de sus labores. A los colaboradores de la Hacienda las Margaritas se les aplicó dos instrumentos de elaboración propia.

Esta investigación es de tipo no experimental laboral y usa dos variables de estudio, la gestión por competencia y el rendimiento laboral por lo tanto se hará uso de dos instrumentos. Este instrumento está basado en un cuestionario de veinte preguntas que se subdividen en diez preguntas para cada inventario. Los métodos de análisis de datos de este cuestionario son de tipo estadístico utilizando de esta manera un análisis por medio de figuras, porcentajes y dimensiones de cálculo de cada variable.

Objetivo General 1: Evaluar mediante el modelo de gestión como intervienen las capacidades el rendimiento laboral del personal de la Hacienda Bananera las Margaritas.

1. El primer instrumento está basado en la teoría del modelo de gestión de competencias por David McClelland, con el fin de conocer si cumplen con las competencias que requiere la organización.

2. El segundo instrumento está basando en el método de Dacum del desempeño laboral por tres dimensiones, con el fin de conocer las actitudes, habilidades y aprendizaje del colaborador de la institución.

Variables

A continuación, se detallarán las variables de esta investigación:

Variable dependiente

✓ Gestión por competencias es denominada una herramienta eficaz que permite a los trabajadores identificar sus capacidades requeridas a través de su desarrollo en el cargo que ocupa.

Variable independiente

✓ Rendimiento laboral se basa en el propósito del trabajador con la empresa para cumplir sus objetivos propuestos y su nivel de contribución a la productividad en beneficio al crecimiento de la compañía.

CAPITULO 3

3. Procedimiento De Los Resultados

La recolección de datos se las hizo mediante la toma de cuestionarios. Para el análisis de resultados se trabajó con la aplicación de software estadístico SPSS STATISTICS 28.0.1 está favorecerá al análisis de correlación y frecuencia de datos. Este apartado pertenece a los resultados de los encuestados de le bananera Hacienda la Margarita. Como podemos observar en la tabla 1, 2 y 3 evidenciaremos los datos de género, nivel de educación y edad.

Tabla 1 Genero

	Frecuencia	Porcentaje.	Porcentaje valido.	Porcentaje acumulado.
Validos				
Masculino	64	95,5	95,5	95,5
Femenino	3	4,5	4,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Genero de los encuestados de la Hacienda La Margarita.

Tabla 2 Nivel de educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos Educación Básica	26	38,8	38,8	38,8
Educación Superior	41	61,2	4,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Nivel de educación de los encuestados de la Hacienda La Margarita.

Tabla 3 Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos 20-25	12	17,9	17,9	17,9
30-35	27	40,3	40,6	58,2
40-50	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Edad de los encuestados de la Hacienda La Margarita. (Almeida & Villamar, 2022)

En este apartado conoceremos los resultados de la tabla de frecuencia. Como podemos observar a continuación desde tabla 6 a la 25.

Tablas de frecuencia.

Objetivo específico 1: Identificar mediante un perfil cuantificable conocimientos y habilidades que contribuyen a el desempeño laboral y cumplimiento de metas de la empresa.

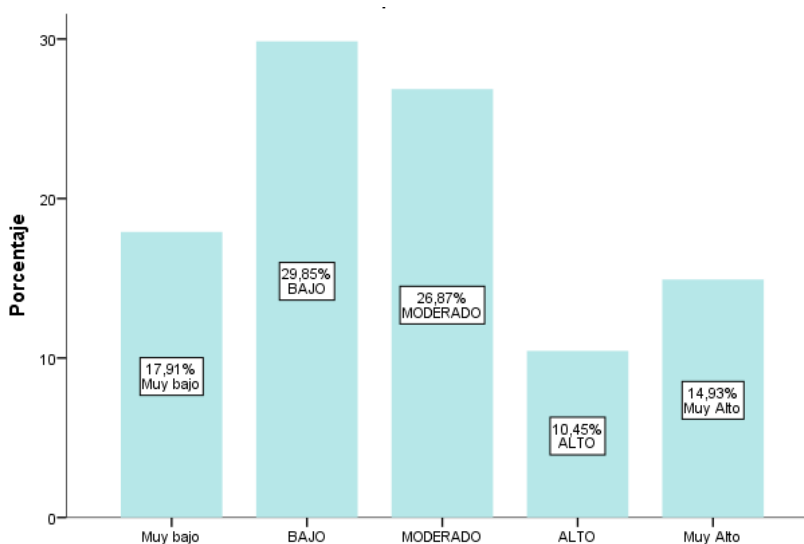
Tabla 4 Comunicación Asertiva.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos Muy bajo	12	17,9	17,9	17,9
Bajo	20	29,9	29,9	47,8
Moderado	18	26,9	26,9	74,6
Alto	7	10,4	10,4	95,1
Muy alto	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó si el personal contaba con competencias genéricas como la comunicación asertiva. El nivel de comunicación del personal fue de 29,85 bajo.

Figura1 Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflicto con sus compañeros.



Nota: Como podemos observar en la figura 1 predomina el 29,85 % es bajo. Además, el 26,87 % de los trabajadores tienen un moderado autocontrol de conflictos. Pero el 17,91% tienen esta competencia muy baja y el 10,45% posee una alta competencia. Así mismo el 14,93% posee una competencia muy alta. Esto quiere decir que el autocontrol en circunstancias de conflicto es bajo y la mayoría de los trabajadores no poseen una buena comunicación asertiva, por lo que no saben resolver sus conflictos.

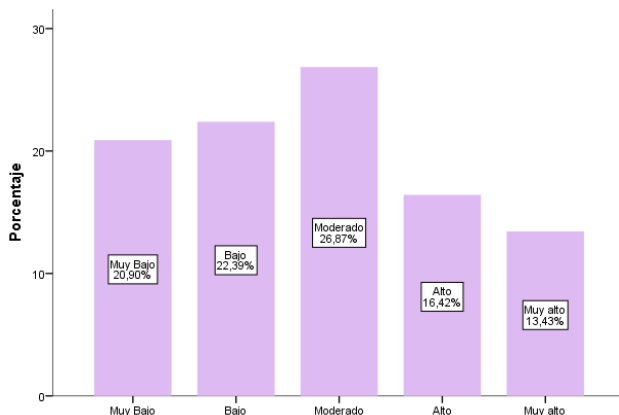
Tabla 5 Desarrollo Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	14	20,9	20,9	20,9
Muy bajo				
Bajo	15	22,4	22,4	43,3
Moderado	18	26,9	26,9	70,1
Alto	11	16,4	16,4	86,6
Muy alto	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó si el personal está constantemente en desarrollo personal y profesional. El nivel de desarrollo es de un 26,87% moderado.

Figura 2 Esta constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa.



Nota: Como podemos observar en la figura 2 predomina el 26,87% es moderado. Además, el 20.90 es muy bajo y el 22.39 son bajos. Estos índices solo se distinguen por el 1.94 % de diferencia. Así mismo el 16,42 y el 13.43, tiene una leve diferencia con el 3%. Por lo que podemos darnos cuenta de que los trabajadores poseen una moderada competencia del desarrollo del personal.

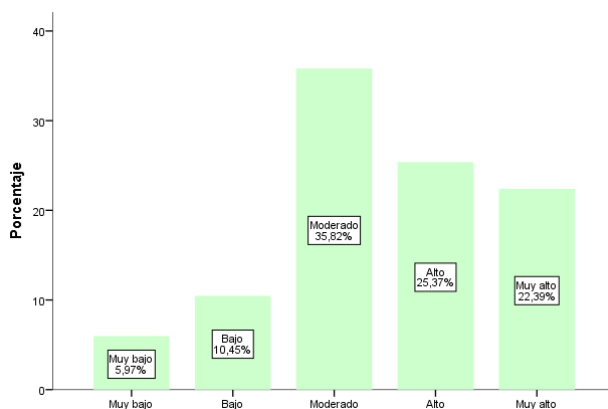
Tabla 6 Capacidad de organización y capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	4	6,0	6,0	6,0
Muy bajo				
Bajo	7	10,4	10,4	16,4
Moderado	24	35,8	35,8	52,2
Alto	17	25,4	25,4	77,6
Muy alto	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó las aptitudes del personal de la hacienda la margarita. El nivel de capacidad de organización y capacitación fue de 35,82 moderado.

Figura 3 Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta a tareas estresantes con límites de tiempo.



Nota: Como podemos observar en la figura 3 predomina el 35,82% moderado. Además, el 5,97 muy bajo y el 10,45 bajo. Y el 25,37% alto y muy alto el 22,39% poseen una diferencia leve de 2%. Esto quiere decir que los trabajadores poseen una competencia de moderada de capacidad de organización y capacitación.

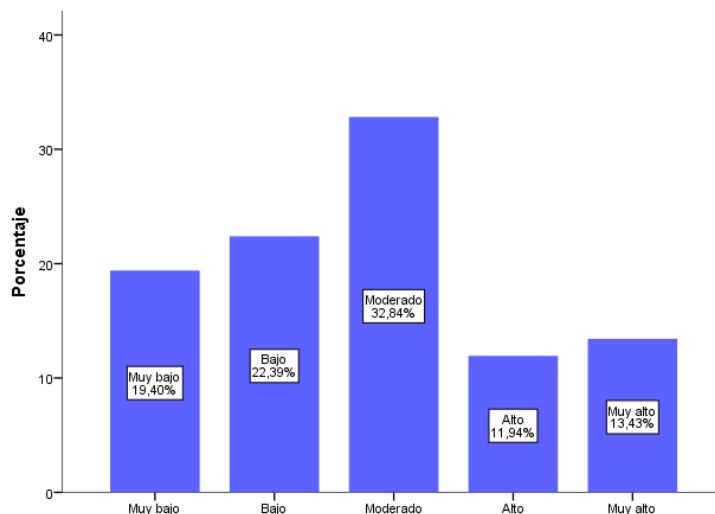
Tabla 7 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	13	19,4	19,4	19,4
Muy bajo				
Bajo	15	22,4	22,4	41,8
Moderado	22	32,8	32,8	74,6
Alto	8	11,9	11,9	86,6
Muy alto	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó el trabajo en equipo de los colaboradores de la hacienda. El nivel de trabajo en equipo es de 32,84 Moderado.

Figura 4 Fomenta y refuerzos él trabaja en equipo en su área de trabajo



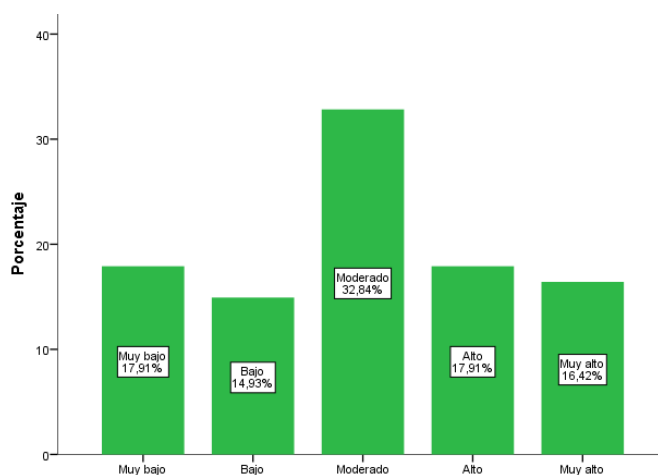
Nota: Como podemos observar en la figura 4 predomina el 32,84% es decir moderado y el 11,94% es alto. Además, el 22,39% bajo y el 19,40 es muy bajo. Y por último el 13,43 muy alto tienen esta competencia. Esto quiere decir que los trabajadores poseen moderadas competencias en el trabajo en equipo.

Tabla 8 Flexibilidad de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	12	17,9	17,9	17,9
Muy bajo				
Bajo	10	14,9	14,9	32,8
Moderado	22	32,8	32,8	65,7
Alto	12	17,9	17,9	83,6
Muy alto	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó las actitudes del trabajador al encontrarse en constante cambio. El nivel de flexibilidad de los trabajadores fue de un 32,84% moderado.

Figura 5 Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo.

Nota: Como podemos observar en la figura 5 predomina el 32,84% es decir moderado. Además, el 17,91 muy bajo y el 17,91 alto se asemejan en datos estadísticos. Así mismo el 14,93 bajo y el 16,42 tienen una leve diferencia con el 1%. Esto quiere decir que menos de la mitad de los trabajadores se adaptan al cambio. Por lo que podemos darnos cuenta de que poseen un nivel bajo de flexibilidad al cambio.

Tabla 9 Creatividad e Innovación – Calidad del trabajo.

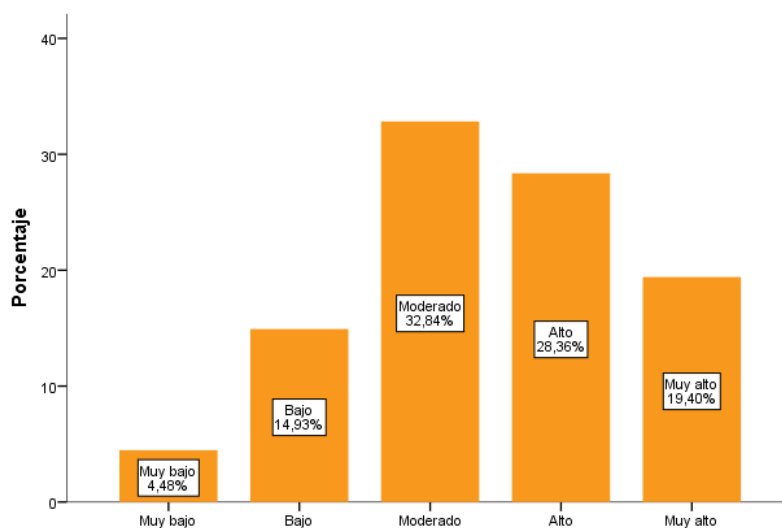
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	3	17,9	17,9	4,5
Muy bajo				

Bajo	10	14,9	14,9	19,4
Moderado	22	32,8	32,8	52,2
Alto	19	28,4	28,4	80,6
Muy alto	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó la calidad, la creatividad e innovación del personal. Por lo que podemos notar que el 32,84% posee una moderada calidad de trabajo.

Figura 6 Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan la mejora de procesos y servicios.



Nota: Como podemos observar en la figura 6 predomina el 32,84% es decir moderado.

Además, el 4,48% y el 14,93 no majean equipos eficientes y el 26,36% y 19,40 poseen alta y muy alta competencia en la calidad del desempeño en los trabajadores.

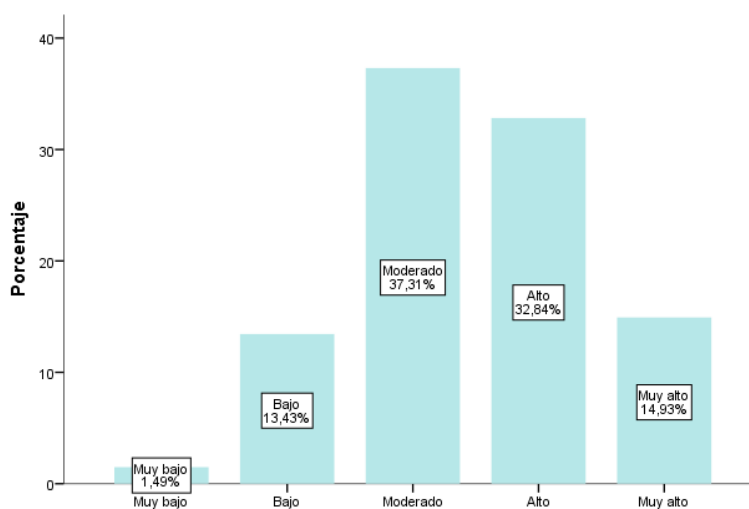
Tabla 10 Capacidad de organización y planificación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	1,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	9	13,4	13,4	14,9
Moderado	25	37,3	37,3	52,2
Alto	22	32,8	32,8	85,1
Muy alto	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó las capacidades y aptitudes del personal. Por lo que podemos evidenciar que el 37,31% posee una moderada capacidad de organización y planificación.

Figura 7 Coordina correctamente situaciones, individuos y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa



Como podemos observar en la figura 7 predomina el 37,31% es decir moderado y el 32,84% es alto. Es decir, los trabajadores si poseen esta competencia. Además, el 13,43% bajo y el 14,93% muy alto tienen una leve diferencia de 1%. Y por último el 1,49% tienen esta competencia deficiente. Por lo que podemos darnos cuenta de que los trabajadores poseen una moderada y alta competencia de organización y planificación.

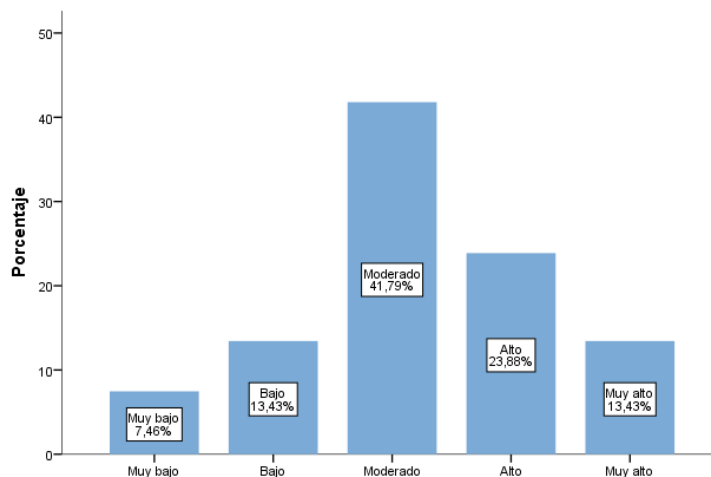
Tabla 11 Productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	5	7,5	7,5	7,5
Muy bajo				
Bajo	9	13,4	13,4	20,9
Moderado	28	41,8	41,8	62,7
Alto	16	23,9	23,9	86,6
Muy alto	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó como se encontraban los trabajadores rindiendo según sus competencias específicas. El nivel de Superación, desarrollo personal y productividad evidenció un 41,79% del personal moderado.

Figura 8 Se fijan objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito.



Como podemos observar en la figura 8 predomina el 41,79% moderado, el 23,88% alto, el 7,46% muy bajo. Esto quiere decir que casi la mitad de las personas poseen competencias y el 13,43 tienen una baja competencia y el otro 13,43 tienen una competencia muy alta. Es decir, el personal mantiene una competencia moderada en productividad.

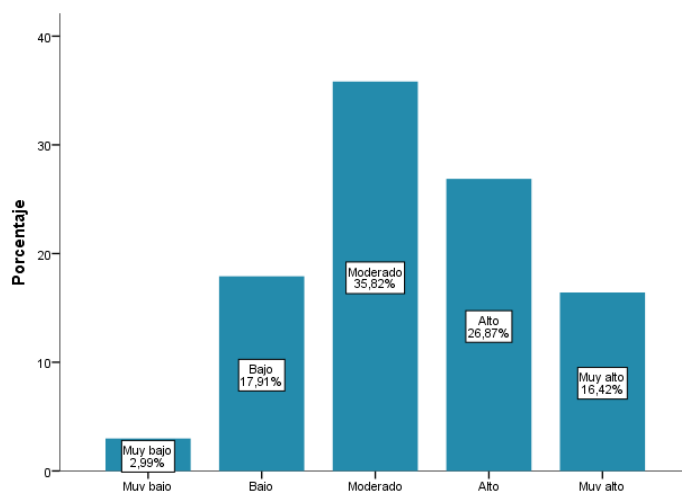
Tabla 12 Iniciativa y calidad del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	2	3,0	3,0	3,0
Muy bajo				
Bajo	12	17,9	17,9	20,9
Moderado	24	35,8	35,8	56,7
Alto	18	26,9	26,9	83,6
Muy alto	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó que el personal muestra índices de cumplimiento de sus funciones. El 35,82% posee iniciativa y calidad de trabajo mediante herramientas innovadoras.

Figura 9 Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo



Nota: Como podemos observar en la figura 9 predomina el 35,82 y es moderado pero el 26,67% y el 16,42 utilizan herramientas que fortalezcan sus conocimientos. Además, el 2,99% y el 17,91% es bajo y muy bajo, esto quiere decir que estos trabajadores poseen competencia muy baja.

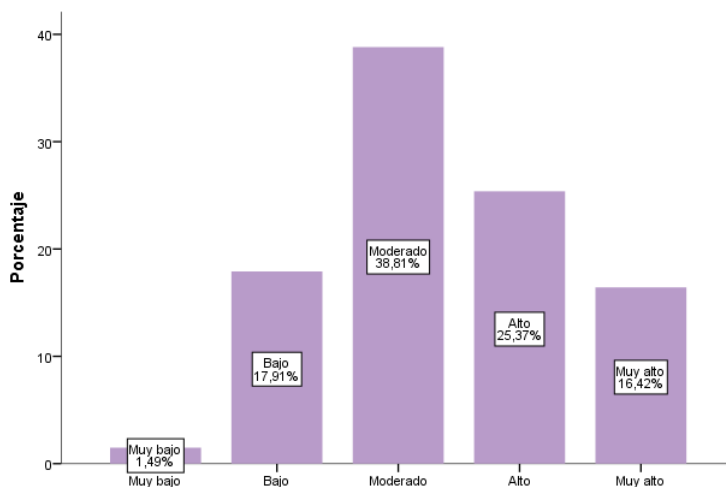
Tabla 13 Aptitudes y trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	1,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	12	17,9	17,9	19,4
Moderado	24	38,8	38,8	58,2
Alto	18	25,4	25,4	83,6
Muy alto	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Se evaluó la comunicación, las aptitudes y el trabajo en equipo. Por lo que podemos evidenciar que el 38,81% posee un moderado manejo de sus competencias.

Figura 10 Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias.



Nota: Como podemos observar en la figura 10 predomina el 38,81% tienen una moderada competencia. Esto quiere decir que menos de la mitad de los trabajadores poseen competencia de trabajo en equipo. Además, el 1,49% y el 17,91% tienen esta competencia baja y muy baja y finalmente el 25,37% y el 16,42% prevalece el alto apoyo de desempeño.

Objetivo específico 2: Analizar en base al método de Dacum los tres elementos que ayudan al rendimiento laboral de los trabajadores.

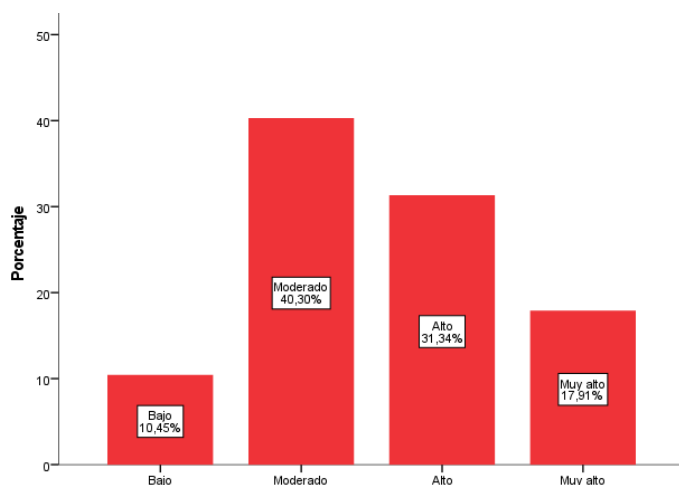
Figura 14 Habilidades de productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	7	10,4	10,4	10,4
Bajo				
Moderado	27	40,3	40,3	50,7
Alto	21	31,3	31,3	82,1
Muy alto	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las habilidades de productividad según el método de Dacum. El nivel de productividad fue de un 40,30% moderado.

Figura 11 ¿Culmina su trabajo ocasionalmente?



Nota: Como podemos observar en la figura 11 predomina el 40,30% y es moderado pero el 17,91% y 31,34% culminan su trabajo ocasionalmente, además con el 10,45% es bajo esto quiere decir que los trabajadores suelen no terminar su trabajo en el momento correcto. Esto quiere decir que los trabajadores tienen una moderada productividad.

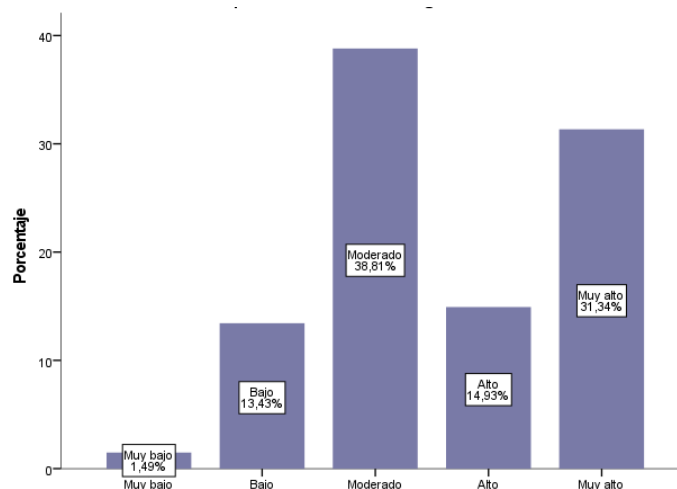
Tabla 15 Cumplimiento de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	1,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	9	13,4	13,4	14,9
Moderado	26	38,8	38,8	53,7
Alto	10	14,4	14,9	68,7
Muy alto	21	31,3	31,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las actitudes según el método de Dacum. El nivel de cumplimiento de las funciones es de 38,81% moderado.

Figura 12 Cumple con las labores asignadas



Nota: Como podemos observar en la figura 12 predomina el 38,81% y es moderado, luego están con 31,34% y 14,93% en muy alto y alto, sus colaboradores si cumplen con las labores asignadas, además tenemos con el 13,43% y 1,49% a muy bajo y bajo esto quiere decir que no todos cumplen con esta norma dentro de la organización. Es decir, los trabajadores moderadamente cumplen con sus funciones.

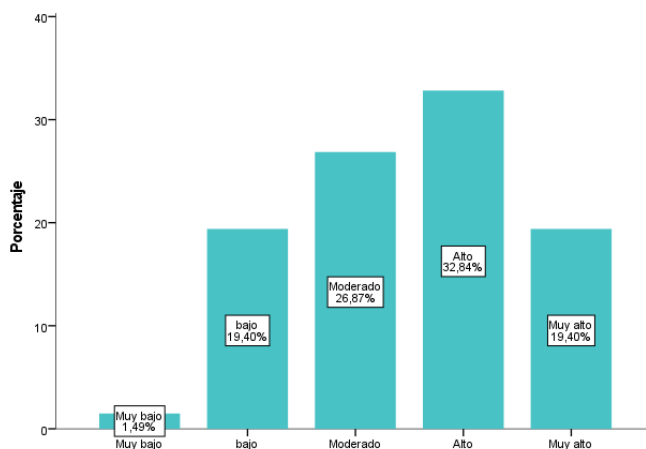
Tabla 16 Actitudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	2,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	13	13,9	19,4	20,9
Moderado	18	26,9	26,9	47,8
Alto	22	36,8	32,8	80,6
Muy alto	13	20,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las aptitudes según el método de Dacum. El nivel de Calidad de trabajo es de 32,84% alto.

Figura 13 No demanda de supervisión



Nota: Como podemos observar en la figura 13 predomina el 32,84% y es alto, luego están con el 19,40% y 26,87% en muy alto y moderado dando a entender que sus colaboradores suelen demandar supervisión, además con el 19,40% y 1,49% en bajo y muy bajo esto quiere decir que algunos colaboradores requieren de supervisión continua. En pocas palabras, casi la mitad de los trabajadores demuestran una moderada calidad de trabajo.

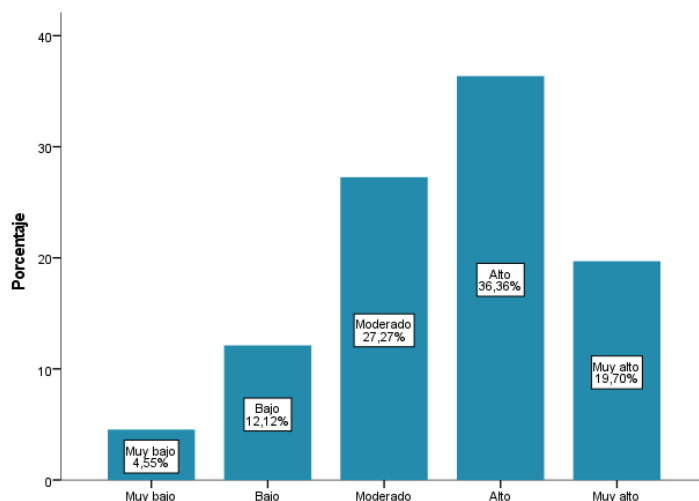
Tabla 16 Competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	3	4,5	4,5	4,5
Muy bajo				
Bajo	8	19,4	12,1	16,7
Moderado	18	26,9	27,3	43,9
Alto	24	32,8	36,4	80,3
Muy alto	14	19,4	19,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó el aprendizaje según el método de Dacum. El nivel de competitividad es de 36,36% alto.

Figura 14 Se muestra competitivo en el trabajo



Nota: Como podemos observar en la figura 14 predomina el 36,36% y alto, y luego están el 19,70% y 27,27% en muy alto y moderado entendiéndose que los trabajadores se muestran competitivos en su trabajo, además tenemos el 12,12% y 4,55% con bajo inmunidad esto quiere decir que algunos colaboradores suelen no mostrar competitividad. Finalmente, los trabajadores muestran un alto porcentaje de competitividad en su puesto de trabajo.

Tabla 17 Trabajo en equipo

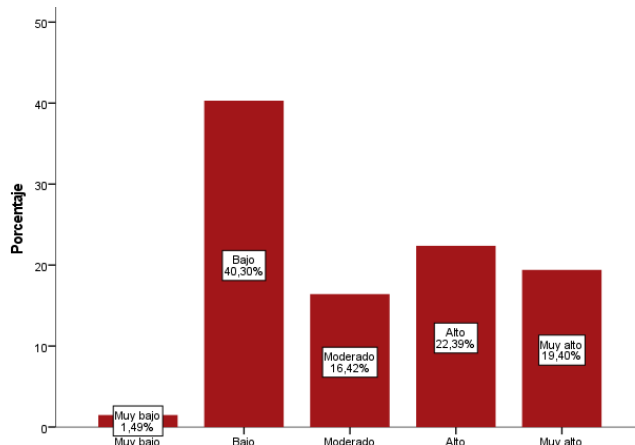
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	1,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	27	40,3	40,3	41,8
Moderado	11	16,4	16,4	58,2
Alto	15	22,4	22,4	80,6

Muy alto	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las actitudes según el método de Dacum. El nivel de trabajo en equipo es de 40,30% bajo.

Figura 15 Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros



Nota: Como podemos observar en la figura 15 predomina el 40,30% con bajo, luego está el 22,39%, 19,40% y 16,42% a niveles de muy alto, alto y moderado entendiendo que el personal si se muestra amable con la empresa y sus compañeros, aún más con 1,49% en muy bajo. En pocas palabras los trabajadores poseen una baja competencia de trabajo en equipo.

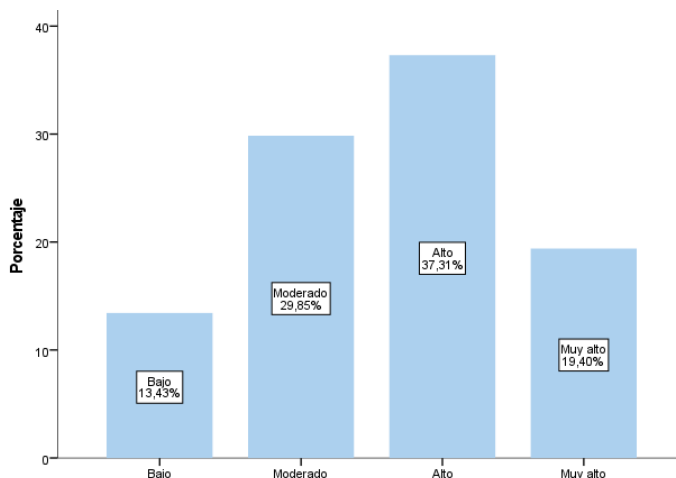
Tabla 18 Flexibilidad al cambio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	9	13,4	13,4	13,4
Muy bajo				
Bajo	20	29,9	29,9	43,3
Moderado	25	37,3	37,3	80,6
Alto	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las habilidades y actitudes según el método de Dacum. El nivel de flexibilidad al cambio es de 37,31% alto.

Figura 16 Se muestra comprensible con cambios



Nota: Como podemos observar en la figura 16 predomina el 37, 31% con alto y luego está el 19, 40% y el 29, 85% con muy alto y moderado donde claramente se muestra que, si son flexibles a los cambios que existan en su puesto de trabajo además con el 13, 43% el nivel bajo. Además, podemos darnos cuenta de que los trabajadores poseen una alta competencia de flexibilidad al cambio.

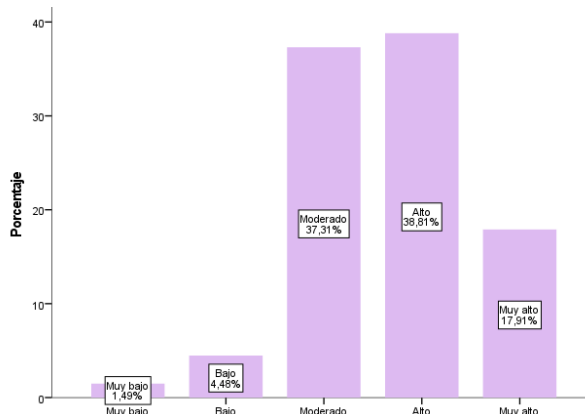
Tabla 19 Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	1,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	3	4,5	4,5	6,0
Moderado	25	37,3	37,3	43,3
Alto	26	38,8	38,8	82,1
Muy alto	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las habilidades y actitudes según el método de Dacum. El nivel de relaciones interpersonales es de 38,81% alto.

Figura 17 Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes



Nota: Como podemos observar en la figura 17 predomina el 38, 81% con alto luego tenemos con el 37, 31% y el 17, 91% en moderado y muy alto, los colaboradores tienen capacidades de poder solucionar los inconvenientes que se ven en su puesto de trabajo, además con el 1,49% muy bajo. Dando como resultado una diferencia de 00, 69% y una 00,19 en la competencia de relaciones interpersonales.

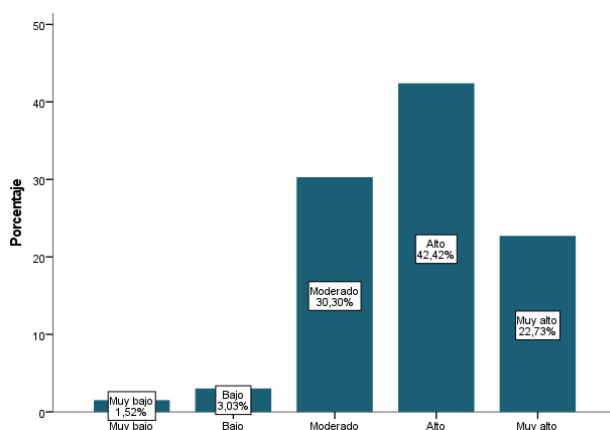
Tabla 20 Iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	3,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	2	3,0	3,0	4,5
Moderado	20	29,9	30,3	34,8
Alto	28	41,8	42,4	77,3
Muy alto	17	22,4	22,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las habilidades según el método de Dacum. El nivel de iniciativa es de 42,42% alto.

Figura 18 Nuestra capacidad para integrarse al equipo



Nota: Como podemos observar en la figura 18 predomina el 42, 42% con alto, luego tenemos con el 30, 30% y el 22, 73% en un nivel moderado y muy alto dando entender que si muestra capacidad de poder integrarse en equipo cada colaborador además tenemos con el 1,52% y 3,03% en escala de muy bajo y bajo.

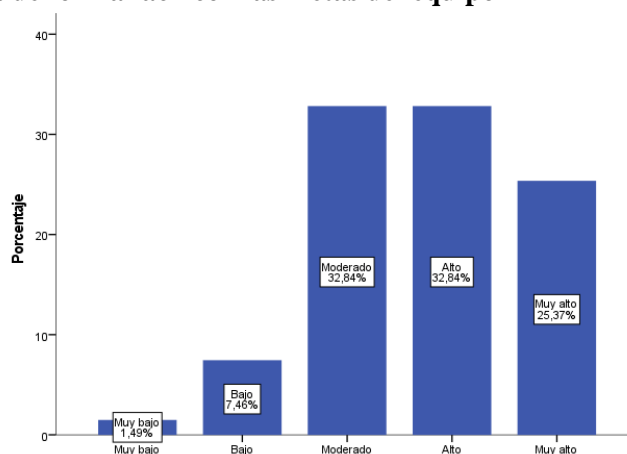
Tabla 21 Calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	1	1,5	1,5	1,5
Muy bajo				
Bajo	5	7,5	7,5	9,0
Moderado	22	32,8	32,8	41,8
Alto	22	32,8	32,8	74,6
Muy alto	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Al personal de la Hacienda Bananera Margarita se evaluó las habilidades y aprendizaje según el método de Dacum. El nivel de calidad del trabajo es de 32,84%, Además, existiendo una similitud entre el desempeño de trabajo en equipo de 32,84%.

Figura 19 Se identifica de forma fácil con las metas del equipo



Nota: Como podemos observar en la figura 19 tenemos una neutralidad de porcentajes que lo son el 32, 84% entre moderado y alto esto quiere decir que los trabajadores se identifican de forma fácil con las metas que tienen el equipo de trabajo luego tenemos con el 25, 37% en la escala muy alta además con el siete, 46% y el uno, 49% en nivel bajo y muy bajo.

Tabla 22 Desarrollo personal y laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	3	4,5	4,5	4,5
Muy bajo				
Bajo	7	10,4	10,4	14,9
Moderado	21	31,3	31,3	46,3
Alto	20	29,9	29,9	76,1
Muy alto	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Elaborado por (Melanie & Villamar, 2022)

Nota: Por lo que podemos darnos cuenta que los trabajadores tienen una baja comunicación asertiva y desarrollo personal. De la misma manera los trabajadores poseen una alta calidad de trabajo y alta competencia de iniciativa a la hora de desempeñar su trabajo, de esta manera evidenciamos que la gestión por competencia influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Hacienda Margarita.

Tabla 24 Análisis de la estructura factorial.

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Se muestra comprensible con cambios	,577		- ,411					
Muestra capacidad para integrarse al equipo	,558							
Se preocupa por conseguir las metas propuestas.	,503							
Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros.	,499							
Se muestra competitivo en el trabajo	,458							
Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes.	,450		- ,430			,454		
¿Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias?		,644						
Se identifica de forma fácil con las metas del equipo.		- ,475					,424	
¿Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo?		,463	,445					
¿Se fija objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito?		,434						
¿Fomenta y refuerza el trabajo en equipo en su área de trabajo?		,407						

¿Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta tareas estresantes con límite de tiempo?	,430	,501		
Cumple con las labores asignadas.			,590	
Culmina su trabajo ocasionalmente	,415	,470		
No Demanda de supervisión habitualmente.	,417	,443		
¿Está constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa?			,709	
¿Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan la mejora de procesos y servicios?		,412	,598	
Coordina correctamente situaciones, individuos y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa	,475		-	,522
¿Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo?			,463	,414
¿Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflictos con sus compañeros?		,442		,455

Método de extracción: Análisis de componentes principales

a. Componentes extraídos

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Se observan grupos de factores absolutos estandarizados

Tabla 25 Comunalidades

	Extracción
¿Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflictos con sus compañeros?	,696
¿Está constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa?	,740
¿Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta tareas estresantes con límite de tiempo?	,660
¿Fomenta y refuerza el trabajo en equipo en su área de trabajo?	,690
¿Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo?	,692
¿Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan la mejora de procesos y servicios?	,736
Coordina correctamente situaciones, individuos y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa	,666
¿Se fija objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito?	,576

¿Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo?	,669
¿Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias?	,623
Culmina su trabajo ocasionalmente	,685
Cumple con las labores asignadas.	,787
No Demanda de supervisión habitualmente.	,669
Se muestra competitivo en el trabajo	,601
Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros.	,585
Se muestra comprensible con cambios	,584
Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes.	,818
Muestra capacidad para integrarse al equipo	,641
Se identifica de forma fácil con las metas del equipo.	,788
Se preocupa por conseguir las metas propuestas.	,635
Método de extracción: análisis de componentes principales	

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Se evidencian los cuatro componentes más relevantes. Como lo son la comunicación, desarrollo personal con una varianza de ,740 y ,576. Además, calidad de trabajo e iniciativa con una varianza de ,641 y ,635.

Tabla 26 Varianza total explicada

Componente	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,597	12,986	12,986	2,066	10,328	10,328
2	2,213	11,067	24,053	1,889	9,443	19,770
3	1,836	9,179	33,232	1,828	9,141	28,912
4	1,756	8,780	42,012	1,823	9,116	38,027
5	1,409	7,044	49,056	1,622	8,111	46,138
6	1,380	6,901	55,958	1,576	7,879	54,017
7	1,333	6,665	62,623	1,420	7,102	61,119
8	1,016	5,082	67,705	1,317	6,585	67,705

Método de extracción: Análisis de Componentes principales

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Los tres primeros componentes demuestran el 32% de la varianza.

Tabla 27 Matriz de componentes rotados

	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
¿Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta tareas estresantes con límite de tiempo?	,770		-,411					

Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros	,733		
Se muestra competitivo en el trabajo			
Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo.	,713		
¿Se fijan objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito?	,699		
Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencia	,555		
No demanda de supervisión	,540		
Muestra capacidad para integrarse al equipo.		,743	
¿Se preocupa por conseguir las metas propuestas?		,738	
Se muestra comprensible con cambios		,418	
Cumple con las labores asignadas		,866	
Culmina su trabajo ocasionalmente		,773	
Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes		,841	
Se identifica de forma fácil con las metas del equipo		,472	
Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan a la mejora de procesos y servicios			,842

Coordina correctamente situaciones, individuos y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa.	-,499	,521
Está constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa		,765
Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflictos con sus compañeros		,693
Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo		,814
Fomenta y refuerza el trabajo en equipo en su área de trabajo	,465	,552

Método de extracción: Análisis de componentes principales

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: La rotación a convergido en 13 interacciones.

Tabla 28 Matriz de transformación de las componentes

Componentes	1	2	3	4	5	6	7	8
1	,492	-,158	,423	,423	,311	-,048	-,235	-,094
2	,492	,673	-,210	,210	,060	-,444	,239	-,010
3	,578,	-,062	,225	,225	-,473	,360	-,086	,370
4	-,326	,502	,889	,689	-,293	,114	,165	,173
5	,146	-,448	,293	,293	,108	-,215	,729	-,197
6	,123	,238	-,026	,026	,576	,666	,077	-,273
7	,173	,067	,374	,374	,492	,279	-,193	,589
8	-,091	,066	-,159	,159	,072	,301	,528	,603

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Indagar la estabilidad de las puntuaciones de extracción y rotación. La rotación es de 13 interacciones y los principales componentes demuestran el 32%.

Además, conoceremos el **análisis de fiabilidad** del cuestionario. En las siguientes tablas 4 y 5.

Tabla 29 Variables

	N	%
Casos Validos	65	97,0
Excluidos ^a	2	3,0
Total	67	100,0

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Resumen del procesamiento de los casos.

Tabla 30 Fiabilidad total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,351	20

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Estadísticos de fiabilidad.

Tabla 31 Estadísticos de Grupo

	Estadísticos de grupo					
	Genero de los encuestados	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	
Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflictos con sus compañeros?	MASCULINO	64	2,72	1,315	,164	
	FEMENINO	3	3,33	,577	,333	
Esta constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa?	MASCULINO	64	2,73	1,312	,164	
	FEMENINO	3	4,00	1,000	,577	
Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta a tareas estresantes con limites de tiempo?	MASCULINO	64	3,48	1,155	,144	
	FEMENINO	3	3,33	,577	,333	
Fomenta y refuerza el trabajo en equipo en su area de trabajo?	MASCULINO	64	2,73	1,275	,159	
	FEMENINO	3	3,67	1,155	,667	
Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo?	MASCULINO	64	2,97	1,321	,165	
	FEMENINO	3	3,67	1,155	,667	
Gestiona equipos de alto rendimiento que	MASCULINO	64	3,47	1,112	,139	
	FEMENINO	3	2,67	,577	,333	

impulsan la mejora de procesos y servicios?					
Coordina correctamente situaciones, individuos, y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa?	MASCULINO	64	3,50	,959	,120
	FEMENINO	3	2,67	,577	,333
Se fijan objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito?	MASCULINO	64	3,19	1,082	,135
	FEMENINO	3	4,00	1,000	,577
Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo?	MASCULINO	64	3,30	1,034	,129
	FEMENINO	3	4,67	,577	,333
Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias?	MASCULINO	64	3,38	1,016	,127
	FEMENINO	3	3,33	1,155	,667
Culmina su trabajo ocasionalmente?	MASCULINO	64	3,58	,922	,115
	FEMENINO	3	3,33	,577	,333
Cumple con las labores asignadas?	MASCULINO	64	3,58	1,110	,139
	FEMENINO	3	4,33	1,155	,667
No demanda de supervisión	MASCULINO	64	3,44	1,052	,132
	FEMENINO	3	4,67	,577	,333
Se muestra competitivo en el trabajo?	MASCULINO	63	3,52	1,060	,134
	FEMENINO	3	4,00	1,732	1,000
Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros?	MASCULINO	64	3,23	1,205	,151
	FEMENINO	3	2,00	,000	,000
Se muestra comprensible con cambios?	MASCULINO	64	3,63	,968	,121
	FEMENINO	3	3,67	,577	,333
Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes?	MASCULINO	64	3,66	,895	,112
	FEMENINO	3	4,00	,000	,000
	MASCULINO	63	3,84	,884	,111

Muestra capacidad para integrarse al equipo?	FEMENINO	3	3,33	,577	,333
Se identifica de forma fácil con las metas del equipo?	MASCULINO	64	3,75	,992	,124
	FEMENINO	3	3,33	,577	,333
Se preocupa por conseguir las metas propuestas?	MASCULINO	64	3,61	1,107	,138
	FEMENINO	3	3,00	1,000	,577

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Indagación de diferencias estadísticas y por nivel de educación.

Tabla 32 Prueba de muestras independientes.

		Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas			Prueba T para la igualdad de medias							
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia			
									Inferior	Superior		
Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflictos con sus compañeros?	Se han asumido varianzas iguales	2,420	,125	-801	65	,426	-,615	,767	-2,147	,917		
	No se han asumido varianzas iguales			-1,654	3,085	,194	-,615	,372	-1,779	,550		
Esta constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa?	Se han asumido varianzas iguales	1,134	,291	-1,643	65	,105	-1,266	,770	-2,804	,272		
	No se han asumido varianzas iguales			-2,109	2,335	,151	-1,266	,600	-3,523	,992		
Actúa de manera	Se han asumido	2,125	,150	,224	65	,823	,151	,674	-1,195	1,497		

equilibrada cuando se enfrenta a tareas estresantes con limites de tiempo?	varianzas iguales										
	No se han asumido			,416	2,817	,707	,151	,363	-1,049	1,351	
Fomenta y refuerza el trabajo en su área de trabajo?	Se han asumido	,147	,703	-1,241	65	,219	-,932	,751	-2,433	,568	
	varianzas iguales										
	No se han asumido			-1,360	2,235	,295	-,932	,685	-3,603	1,739	
Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo?	Se han asumido	,105	,746	-,898	65	,373	-,698	,778	-2,251	,855	
	varianzas iguales										
	No se han asumido			-1,016	2,253	,406	-,698	,687	-3,357	1,961	
Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan la mejora de procesos y servicios?	Se han asumido	2,081	,154	1,235	65	,221	,802	,650	-,495	2,099	
	varianzas iguales										
	No se han asumido			2,221	2,754	,121	,802	,361	-,408	2,012	
Coordina correctamente situaciones, individuos, y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa?	Se han asumido	1,595	,211	1,485	65	,142	,833	,561	-,287	1,954	
	varianzas iguales										
	No se han asumido			2,352	2,550	,115	,833	,354	-,415	2,082	
Se fijan objetivos de	Se han asumido	,174	,678	-1,274	65	,207	-,813	,638	-2,086	,461	

rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito?	varianzas iguales										
	No se han asumido			-	2,22	,292	-,813	,593	-3,132	1,507	
	varianzas iguales			1,370	5						
Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo?	Se han asumido	1,483	,228	-	65	,027	-	,604	-2,577	-,163	
	varianzas iguales			2,267			1,370				
	No se han asumido			-	2,64	,039	-	,358	-2,599	-,140	
	varianzas iguales			3,831	5		1,370				
Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias?	Se han asumido	,014	,907	,069	65	,945	,042	,603	-1,162	1,245	
	varianzas iguales										
	No se han asumido			,061	2,14	,956	,042	,679	-2,694	2,777	
	varianzas iguales				8						
Culmina su trabajo ocasionalmente?	Se han asumido	1,774	,188	,453	65	,652	,245	,540	-,833	1,323	
	varianzas iguales										
	No se han asumido			,694	2,50	,546	,245	,353	-1,014	1,503	
	varianzas iguales				6						
Cumple con las labores asignadas?	Se han asumido	,084	,773	-	65	,254	-,755	,656	-2,066	,556	
	varianzas iguales			1,150							
	No se han asumido			-	2,17	,375	-,755	,681	-3,468	1,958	
	varianzas iguales			1,109	7						
No demanda de supervisión	Se han asumido	2,301	,134	-	65	,050	-	,615	-2,457	-,001	
	varianzas iguales			1,999			1,229				

	No se han asumido varianzas iguales			-	2,66	,050	-	,358	-2,454	-,004
				3,430	9		1,22	9		
Se muestra competitivo en el trabajo?	Se han asumido varianzas iguales	1,742	,192	-,741	64	,461	-,476	,643	-1,760	,808
	No se han asumido varianzas iguales			-,472	2,07	,682	-,476	1,00	-4,676	3,723
					2			9		
Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros?	Se han asumido varianzas iguales	12,424	,001	1,761	65	,083	1,23	,701	-,165	2,634
	No se han asumido varianzas iguales			8,195	63,0	,000	1,23	,151	,933	1,535
					00		4			
Se muestra comprensible con cambios?	Se han asumido varianzas iguales	1,806	,184	-,074	65	,942	-,042	,566	-1,172	1,089
	No se han asumido varianzas iguales			-,118	2,56	,915	-,042	,355	-1,288	1,205
					0					
Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes ?	Se han asumido varianzas iguales	7,324	,009	-,661	65	,511	-,344	,520	-1,383	,695
	No se han asumido varianzas iguales			-	63,0	,003	-,344	,112	-,567	-,120
				3,073	00					
Muestra capacidad para integrarse al equipo?	Se han asumido varianzas iguales	,581	,449	,982	64	,330	,508	,517	-,526	1,542
	No se han asumido varianzas iguales			1,445	2,47	,262	,508	,351	-,759	1,775
					0					

Se identifica de forma fácil con las metas del equipo?	Se han asumido varianzas iguales	1,508	,224	,718	65	,475	,417	,580	-,742	1,575
	No se han asumido varianzas iguales			1,172	2,590	,338	,417	,356	-,824	1,657
Se preocupa por conseguir las metas propuestas?	Se han asumido varianzas iguales	,553	,460	,934	65	,354	,609	,652	-,693	1,912
	No se han asumido varianzas iguales			1,026	2,236	,403	,609	,594	-1,703	2,922

Elaborado por (Almeida & Villamar, 2022)

Nota: Prueba t para medias independiente.

Discusión

Inventario 1

Los resultados estadísticos pudieron evidenciar como los trabajadores de la “Hacienda las Margaritas” obtuvieron un moderado rendimiento laboral en base a sus competencias.

Además, los trabajadores poseen una baja comunicación asertiva o auto control ante los problemas que se susciten, es importante recalcar que existe una falta de comunicación entre los compañeros de trabajo y un moderado nivel de rendimiento que se presenta en dichos trabajadores.

Inventario 2

En base a los resultados estadísticos reflejados podemos evidenciar que existe un porcentaje alto en no necesitar supervisión de manera frecuente en su área de trabajo, claro está que esto favorece a la empresa que sus trabajadores puedan laborar de manera eficiente sin tener la presión de algún jefe o supervisor vigilándolos de manera constante. Esto quiere decir que los trabajadores cumplen con sus competencias de manera equitativa. Además, no requieren supervisión porque tienen un alto índice de cumplir con los trabajos individuales de manera correcta.

Por ello, se ha propuesto diseñar estrategias para mejorar la comunicación asertiva, el rendimiento laboral y potenciar sus competencias mediante un plan de compensación y actividades integradoras. Para lograr así mejorar el desempeño, potenciar competencias y aumentar la productividad de la empresa.

CONCLUSIÓN

En síntesis, cada vez son más los mercados que adoptan el desempeño por competencias por el gran impacto en el incremento de producción laboral. Además, se ha convertido en una estrategia para el incremento del desempeño de los trabajadores. Por otra parte, podemos darnos cuenta de que un empleado con un buen ambiente laboral, con excelentes habilidades y comprometido con su trabajo y la empresa puede llegar a hacer de gran beneficio a la compañía y aumentar de esta manera la productividad.

A pesar de que el ambiente y el compromiso tienen un nexo. Un puesto acorde a sus competencias ayudará a que existan un proceso de descubrimiento, gestión y progreso de las aptitudes de los empleados. Esto quiere decir que alinear las capacidades y comportamientos de los empleados con las metas de la compañía ofrecerá a las empresas una gigantesca competitividad.

Toda compañía debería tener de cuatro a seis competencias que les represente, por lo tanto, todo trabajador debe de tener competencias genéricas y específicas que aporten a su perfil y a la empresa. Por ello las competencias son de suma importancia porque facilitan el trabajo del personal. También se le puede sumar la motivación que tenga el trabajador por cumplir con su trabajo y realizar una correcta gestión. Por eso los empleados al momento de realizar su trabajo deben hacer que su desempeño laboral se refleje y evalúe a través de pruebas donde se verán aspectos de liderazgo y productividad. Al mismo tiempo se analizará a cada trabajador para establecer metas y objetivos propuestos por la empresa.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere que la Hacienda Margarita implemente un plan de compensación para mejorar el rendimiento y potenciar las competencias de los trabajadores.
- ✓ Así mismo, que se realicen actividades integradoras dentro y fuera de la institución para mejorar la comunicación y el trabajo entre compañeros.
- ✓ Además, es importante que la organización implemente una selección del personal basado en competencias que se requieran para el puesto de trabajo.
- ✓ Finalmente, se recomienda que esta investigación sea puesta en práctica a nivel organizacional por su efectividad en el aumento del rendimiento del personal.

Bibliografía

- Yucailla, E. C., & Guamán, M. D. (2018). El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo. *UIDE*, 3(2), 17-26.
- Almeida, M., & Villamar, B. (Marzo de 2022).
- Sánchez Apaza, M. W. (2018). *Desempeño laboral y competencias*, 45.
- Correa, E. (2016). Crecimiento empresarial y la incidencia del rendimiento laboral y gestión por competencias. *UIDE*, 2(1), 98.
- Guzmán et al. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 12.
- Daniel et al. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 12.
- Esperanza et al. (2019). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. *Revista de Ciencia Sociales*, 16(3), 10.
- Guzmán, L. (2020). Eficacia organizacional de la gestión por competencia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 94.
- Dávalos et al. (2018). Teoría de la práctica donde se hace un análisis de la gestión por competencias en las empresas españolas. *Scielo*, 59(1), 5.
- Luis Ángel et al. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), 13.
- Myriam et al. (2018). REFLEXIONES DEL ESTADO DEL ARTE DEL TALENTO HUMANO. *INVESTIGA*, 2, 9.
- Valencia et al. (2018). Competencias de la parte laboral de las organizaciones. 21(96), 25.
- Stefany et al. (2019). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *UIDE*, 2(1), 88.
- Armando et al. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*, 1, 12.
- Fernández, P. H. (2017). LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES ESTRESANTES DEL TRABAJO EN EL RENDIMIENTO LABORAL. *Redalyc*, 13(25), 111.
- Melanie, A., & Villamar, B. (2022).
- Pedraza et al. (2019). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. *Revista de Ciencia Sociales*, 16(3), 10.

- Agila et al. (2019). Herramientas para el desempeño de los empleadores. .
Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 5(1), 30.
- Mónica et al. (2020). La gestion por competencias una herramienta importante en el rendimiento de los trabajadores de las instituciones. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287.
- Daniel et al. (2020). El clima profesinal y su correlacion con la gestión y incremento de competencias . *Industrial Data*, 23(2), 12.
- Esperanza et al. (2019). Ejecucion laboral y su estabilidad del personal administrativo .
Revista de Ciencia Sociales, 16(3), 10.
- Dávalos et al. (2018). Teoría de la práctica donde se hace un análisis de la administracion y diligencia en las empresas españolas. *Scielo*, 59(1), 5.
- Stefany et al. (2019). Incidencia de las competencias y su gestion en el crecimiento empresarial. *UIDE*, 2(1), 88.
- Yucailla, E. C., & Guamán, M. D. (2018). El desempeño laboral en el sector cooperativo. *UIDE*, 3(2), 17-26.
- Armando et al. (2018). Evaluación del compromiso y desempeño de las entidades bananeras. *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*, 1, 12.
- Mónica et al. (2020). La gestion como una herramienta importante las competencias del rendimiento de los trabajadores de las instituciones. *Arbitrada Koinonía*, 5(10), 287.
- Fernández, P. H. (2017). Influencias en los factores de estres para el cumplimiento de funciones y rendimiento del usuario. . *Redalyc*, 13(25), 111.
- Pedraza et al. (2019). Estabilidad y desempeño del personal administrativo . *Revista de Ciencia Sociales*, 16(3), 10.

Anexos

Instrumentos

Inventario De Evaluación De Competencias Del Personal De La Hacienda Bananera

Margarita.

Instrucciones

Marque con una X, según corresponda cada ítem de su pregunta. Si no entiende alguna pregunta o tiene alguna duda, consulte con la encuestadora encargada.

Cada escala corresponderá a 5 ítems, entre ellos tenemos.

1. **Muy bajo:** competencias no aceptables.
2. **Bajo:** competencias laborales regulares.
3. **Moderado:** competencias laborales buenas.
4. **Alto:** competencias laborales muy bueno.
5. **Muy Alto:** competencias laborales excelente.

Tabla 33 Cuestionario de competencias

<i>Competencias Laborales</i>	<i>Muy Bajo</i>	<i>Bajo</i>	<i>Moderado</i>	<i>Alto</i>	<i>Muy Alto</i>
1. ¿Sabe usted mantener el autocontrol en circunstancias de conflictos con sus compañeros?					
2. ¿Está constantemente buscando formas de mejorar su formación y desarrollo dentro de la empresa?					
3. ¿Actúa de manera equilibrada cuando se enfrenta tareas estresantes con límite de tiempo?					
4. ¿Fomenta y refuerza el trabajo en equipo en su área de trabajo?					
5. ¿Te adaptas fácilmente a los cambios en el trabajo?					
6. ¿Gestiona equipos de alto rendimiento que impulsan la mejora de procesos y servicios?					
7. Coordina correctamente situaciones, individuos y recursos para obtener mejores resultados de los objetivos planteados en la empresa					
8. ¿Se fija objetivos de rendimiento por encima del promedio y los alcanza con éxito?					
9. ¿Utiliza herramientas de mejora para el correcto conocimiento en su trabajo?					
10. ¿Apoya el desempeño de sus colegas y fomenta el intercambio de información y experiencias?					

Nota: Belén Villamar & Melanie Almeida (2022) Este cuestionario va direccionado a las competencias que deben de tener los trabajadores de la Hacienda” Las Margaritas”.

Inventario De Evaluación Del Desempeño Laboral Del Personal De La Hacienda

Bananera Margarita.

Instrucciones

Marque con una X, según corresponda cada ítem de su pregunta. Si no entiende alguna pregunta o tiene alguna duda, consulte con la encuestadora encargada.

Cada escala corresponderá a 5 ítems, entre ellos tenemos.

1. Muy bajo: Rendimiento laboral no aceptable.
2. Bajo: Rendimiento laboral regular.
3. Moderado: Rendimiento laboral bueno.
4. Alto: Rendimiento laboral muy bueno.
5. Muy Alto: Rendimiento laboral excelente.

Tabla 34 Cuestionario de Rendimiento laboral

<i>Área Del Desempeño</i>	<i>Muy Bajo</i>	<i>Bajo</i>	<i>Moderado</i>	<i>Alto</i>	<i>Muy Alto</i>
1. Culmina su trabajo ocasionalmente					
2. Cumple con las labores asignadas.					
3. No Demanda de supervisión habitualmente.					
4. Se muestra competitivo en el trabajo					
5. Es amable con el personal de la empresa y sus compañeros.					
6. Se muestra comprensible con cambios					
7. Tiene enorme capacidad para solucionar inconvenientes.					
8. Muestra capacidad para integrarse al equipo.					
9. Se identifica de forma fácil con las metas del equipo.					
10. Se preocupa por conseguir las metas propuestas.					

Nota: Belén Villamar & Melanie Almeida (2022) Este cuestionario va direccionado al desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Hacienda” Las Margaritas”

TOMA DE ENCUESTA.**Figura 21 Tinas para desmanchar banano****Figura 22 Área de pesado****Figura 23 Área de destalle**

Figura 24 Área de piscinas



Figura 25 Enfundador



Figura 26 Área de etiquetar el producto



Figura 27 Calificadora del Banano



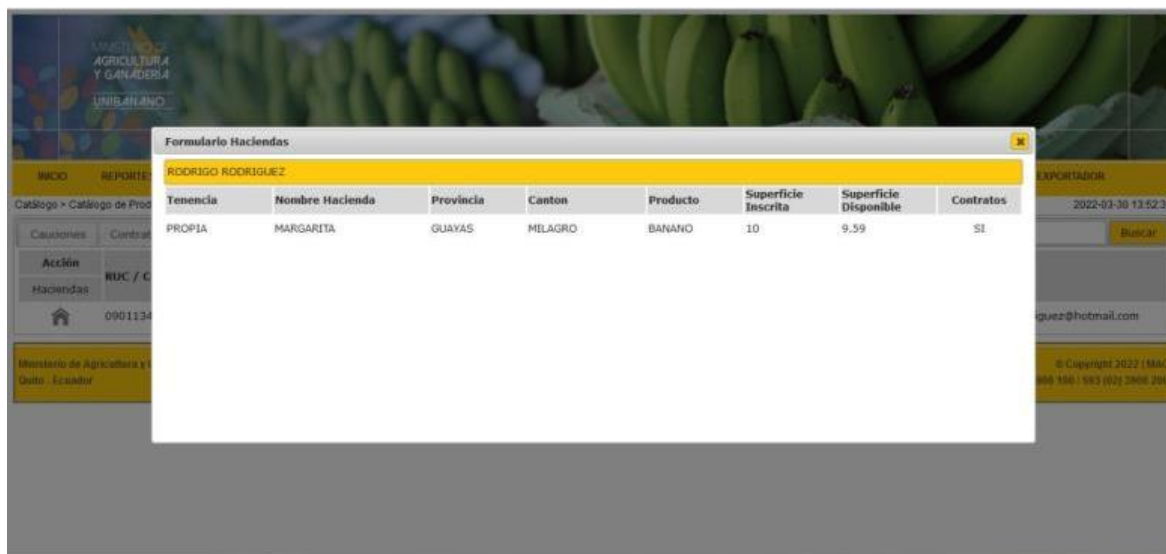
Figura 28 Colocador de palanca



Figura 29 Jefe de Área



Figura 30 Registro del MAGAP



The screenshot displays a web application interface for the Ministry of Agriculture and Livestock (MAGAP). A modal window titled "Formulario Haciendas" is open, showing a table with the following data:

Tenencia	Nombre Hacienda	Provincia	Canton	Producto	Superficie Inscrita	Superficie Disponible	Contratos
PROPIA	MARGARITA	GUAYAS	MELAGRO	BANANO	10	9.59	SI

The background interface includes a navigation menu on the left with options like "Inicio", "Reporte", "Catálogo", "Causales", "Contratos", "Acción", and "Haciendas". The top right corner shows a user profile for "RODRIGO RODRIGUEZ" and a "BUSCAR" button. The footer contains copyright information for MAGAP: "© Copyright 2022 | MAGAP | 099 106 | 193 | (02) 2966 200".

Figura 31 Autorización



Hacienda Margarita

Productor Bananero con código :05986
RUC:0901134833001
DIRECCION: Manga de JEJEN parroquia Roberto Astudillo, Milagro
FONO: 0964017419
Email: luzmar.0@hptmail.com

Milagro, 30 de marzo de 2022

Carta De Autorización

A quien corresponda:

Yo, ING. MARÍA LUZMILA ORTIZ, con numero de cedula 1203447717, autorizo a las estudiantes BELEN VILLAMAR RODRIGUEZ con cedula 0959884313 y MELANIE ALMEIDA MENA con cedula 0922564323, el ingreso a las instalaciones para la toma de encuestas con respecto a la gestión por competencias y el rendimiento laboral con fines educativos.

Atentamente,



Ing. María Ortiz No.1203447717
GERENTE GENERAL

Figura 32 Consentimiento

Milagro, 30 de Marzo de 2022

ING. María Luzmila Ortiz
Gerente General De La Hacienda Bananera Margarita.
Roberto Astudillo- Manga de Jejen.

Ref. Proyecto de Tesis de
Graduación "La Gestión por Competencia su influencia en el Rendimiento
Laboral de los Trabajadores de la Bananera "Hacienda las Margaritas"

Asunto: Solicitud para la toma de encuestas a los trabajadores de la empresa
"Hacienda Bananera Margarita"

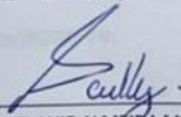
De mis consideraciones:

Mi nombre es Belén Villamar y mi compañera Melanie Almeida, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad Estatal de Milagro actualmente nos encontramos en el proceso de titulación y desarrollando el proyecto de tesis, mismo que está orientado al campo de la psicología organizacional y es de mi interés aplicarlo en su empresa. Es importante recalcar que los resultados obtenidos del proyecto serán para fines estrictamente académicos.

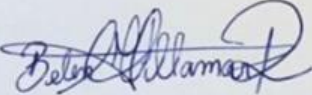
Por medio de esta presente solicito de la manera más cordial y amable, su autorización para realizar la toma de datos de los trabajadores de la empresa que usted preside, con el objetivo de poder desarrollar mi trabajo de tesis de grado denominado "La Gestión por Competencia su influencia en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Bananera "Hacienda las Margaritas". La toma de datos se realizará mediante dos encuestas de 10 preguntas cada uno, enfocadas a medir la gestión por competencia de los trabajadores y cómo influyen en el rendimiento laboral de los mismos. El test tiene una duración de 16 minutos aproximadamente, Y será tomado en el horario que usted disponga para no ocasionar problemas ni interrupciones en el trabajo del personal.

Por su atención, y con la confianza de poder contar con su aprobación, de antemano le quedo muy agradecida.


Atentamente,



MELANIE ALMEIDA MENA
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO




BELÉN VILLAMAR RODRÍGUEZ
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



RONALD OMAR
RODRIGUEZ
PEÑA

MSC. RONALD OMAR RODRÍGUEZ PEÑA,
TUTOR DE TESIS
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



ING. MARIA LUZMILA ORTIZ
CEDULA: 1263447717
GERENTE GENERAL DE LA "HACIENDA MARGARITA"

Recibido
30/03/2022
