

GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE IMAGEN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

MANAGEMENT BY COMPETENCES IN THE CONTEXT OF INSTITUTIONAL IMAGE IN PUBLIC INSTITUTIONS



Elena Rut Quiroz Zulueta^{1a}



José Manuel Delgado Bardales^{2b}



Fecha de recepción: 8 de setiembre 2020

Fecha de aprobación: 12 de octubre 2020

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1464>

Resumen

La investigación, tuvo por objeto de conocer y proponer mejoras en la gestión por competencias y su influencia de la imagen de las instituciones del estado. Tuvo las variables como las competencias laborales y la imagen que tienen las instituciones, ya que la misma, tiene que ver con procesos que generan habilidades y hacen que haya productividad. La metodología fue no experimental, descriptiva y análisis sistemático. Como muestra se utilizó a 9 artículos científicos en materia de análisis en cuadros respectivos. Como conclusión se tuvo que el 100% de artículos científicos, están enfocados y hacen énfasis a que la gestión por competencias, tienen incidencia directa y significativa en la imagen institucional, teniendo en cuenta el eje fundamental el desarrollo del talento humano y fortalecimiento de conocimientos colectivo que suman el desarrollo de competencias individuales, ay que ayuda a identificar a los talentos y cualidades de la personas y así se podrá desenvolver en el centro de labores; de la misma forma, busca las características subyacentes de personas para lograr obtener las actuaciones correctas en la organización. Para ello es necesario tener conocimientos para desempeñarse favorablemente, dentro del marco de las políticas, procesos y herramientas, con procedimientos para poder enmarcarse en la competencia laboral; corroborando de manera positiva el objetivo presentado.

Palabras clave: Gestión, competencias, imagen institucional, competitividad, eficiencia.

Abstract

The research was aimed at knowing and proposing improvements in management by competencies and its influence on the image of state institutions. It had variables such as labor competencies and the image that institutions have, since it has to do with processes that generate skills and lead to productivity. The methodology was non-experimental, descriptive and systematic analysis. As a sample, 9 scientific articles were used for analysis in respective tables. As a conclusion, 100% of scientific articles were focused and emphasized that management by competencies have a direct and significant impact on the institutional image, taking into account the fundamental axis the development of human talent and strengthening of collective knowledge that add the development of individual competencies, and that helps to identify the talents and qualities of the people and thus it will be possible to develop in the work center; in the same way, it looks for the underlying characteristics of people to achieve the correct actions in the organization. For this it is necessary to have knowledge to perform favorably, within the framework of policies, processes and tools, with procedures to be able to be framed in the labor competence; positively corroborating the objective presented.

Keywords: Management, skills, institutional image, competitiveness, efficiency.

¹ Universidad Católica Sapientiae

² Universidad César Vallejo

^a Magíster en Gestión Pública, estcon_q@hotmail.com

^b Doctor en Gestión Universitaria, manueldelgado1506@hotmail.com

1. Introducción

La gestión por competencias influye en la imagen de las instituciones públicas, ya que es parte de los recursos humanos. Sin embargo, no se ha implementado correctamente en toda virtualidad en las instituciones gubernamentales del mundo. Se puede observar que se necesitan directivos competentes para desarrollar una gestión eficiente, donde se piense en brindar los mejores servicios a los ciudadanos (Corrales, 2016, p. 1). La mayoría de instituciones no tienen en cuenta la gestión por competencias, tal como se puede observar que la mayoría de colaboradores y funcionarios de confianza son elegidos a dedo, sin respetar la meritocracia; con todo ello, se tienen gestiones desastrosas y llenas de corrupción, sin respetar los intereses de los usuarios (Díaz, Núñez y Cáceres, 2018, p. 5).

En las instituciones públicas peruanas, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, tiene una guía con los lineamientos necesarios y pertinentes, con metodología que indispensables a las áreas de recursos humanos de las instituciones para evaluar y medir las competencias de los colaboradores en las áreas ya que influye en los resultados generales (SERVIR, 2016). A pesar de ello, la mayoría carece de su aplicación, ya que la mayoría de funcionarios de confianza son elegidos a dedo por favores políticos; resultado de ello son los bajos resultados de las gestiones, con ejecuciones presupuestales deficientes, proyectos incompletos y deficientes servicios en general, haciendo que las instituciones gubernamentales, tengan una imagen cuestionable ante los ciudadanos, poco fiables y resultados negativos para el desarrollo social.

Se puede decir que el sector público, tiene falencias en el tema de aplicación de gestión por competencias desde una buena planificación y dirección de personal capacitado y condiciones técnicas para cada área, teniendo una repercusión directa en el rendimiento de los colaboradores y una mala imagen de las instituciones ante los ojos de los ciudadanos.

Después de lo mencionado, se afirma que la problemática de escasa gestión por competencias, existe la necesidad de aplicar modelos sencillos en el sector público, basadas en compromisos e imagen institucional, direccionada en desarrollar las competencias de personas en todos los procesos de gestión del talento humanos, por tal motivo es necesario que las entidades se desprendan de modelos antiguos que carecen de impacto social. Esta problemática ha generado la necesidad de realizar la presente investigación.

Luego del planteamiento del problema, se procede a formular el problema de investigación de la siguiente manera:

¿Cómo es la gestión por competencias en el contexto de imagen institucional en las instituciones públicas?

Así mismo, se tiene como objetivo:

Conocer y proponer mejoras en la gestión por competencias, en el contexto de imagen institucional de las instituciones públicas.

Como propósito, la investigación requiere conocer las características y elementos de la gestión por competencias; sobre todo, como se desarrollan en las instituciones públicas y la repercusión en la imagen de las mismas.

A su vez, la investigación es conveniente porque las conclusiones de los artículos revisados y presentados, ayudarán a los tomadores de decisiones, a implementar políticas en recursos humanos que vayan dirigidas a mejorar la imagen institucional con una buena gestión por competencias.

Socialmente, se justifica ya que tendrá un gran impacto en las competencias de los colaboradores, con ello las instituciones tendrán mejores resultados en brindar mejores servicios a los ciudadanos y la generación de dinamismo y desarrollo económico con mejores proyectos ejecutados.

Tendrá un gran aporte teórico con las investigaciones de diferentes autores utilizados en la investigación, referente a la variable de gestión por competencias, como antecedentes para otras investigaciones similares.

De forma práctica, se justifica por resolver la escasa gestión por competencias en las instituciones del estado y que afectan a la imagen y desarrollo de las mismas, aplicando políticas y decisiones por los directivos para mejorar el problema mencionado.

A nivel metodológico, la investigación ayudará mediante la aplicación de la metodología no experimental y descriptiva y el análisis bibliográfico de las investigaciones utilizadas, para ser aplicada en otros estudios similares.

2. Material y métodos

El tipo de investigación fue aplicada, recurriendo a investigaciones existentes que por medio de sus conclusiones ayudan a generar contenido para solucionar realidades problemáticas sociales. Como diseño la investigación no recurrió a la manipulación de variables, y de manera descriptiva se analizó la variable de estudio.

Los materiales utilizados fueron laptop, libros, y cuadros de análisis para llevar a cabo en desarrollo de la investigación. El método utilizado fue el análisis partiendo por aspectos generales para llegar a hechos particulares mediante las conclusiones de las diferentes investigaciones en materia de revisión.

Así mismo, la muestra fue considerada por 9 artículos científicos, y como instrumento se usó la guía de análisis, diseñados con todas las partes importantes de las investigaciones para colocar los principales resultados y conclusiones respectivas. Las mismas bibliografías mediante artículos descriptivos a nivel internacional, nacional y local, fueron basadas en la variable de gestión por competencias e imagen de las instituciones públicas.

El análisis de las investigaciones, realizadas mediante las guías de análisis de cada artículo científico utilizado; los resultados principales y conclusiones, fueron analizadas de acuerdo a la variable presentada. Los mismos fueron insumo principal para realizar la discusión de resultados y conclusiones generales de cada autor de las diferentes investigaciones, analizando discrepancias y similitudes entre sí; llegando a conclusiones generales que ayudaron a responder el objetivo planteado.

La ética de investigación, se respetó la autoría de las investigaciones utilizadas, citando mediante el estilo APA a todos los autores respectivos.

3. Resultados.

Los resultados, fueron presentados en cuadros de sistematización, que contiene el nombre del autor, año, ubicación de revista, y nombre de la revista. A su vez, contiene el desarrollo con la metodología, resultados y conclusiones de cada investigación.

Tabla 01:*Datos de publicación de autor 01.*

1. Autor	Año	Nombre de la investigación		Link	Revista
Montoya, C., y Boyero, M.	2016	El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional		https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf Argentina	Revista científica "Visión del futuro", vol. 20, N°0 2, pp. 1-20. Universidad Nacional de Misiones
CONTENIDO					
Diseño	Muestra	instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	Documentos en materia de análisis	Ficha de análisis de documentos	Código de ética en investigación	Los resultados mostraron que las empresas tienen retos de tomar en cuenta sus necesidades y la sobrevivencia a la misión y visión de futuro, para ello, el recurso humano es un elemento indispensable desde la planificación de los mismos para tener resultados positivos.	Los recursos humanos son importantes en las políticas internas de las empresas, donde el personal genera ventaja competitiva a las mismas. Entonces, la gestión por competencias es una herramienta fundamental para lograr tener personal idóneo que genere resultados positivos en las instituciones.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 02*Datos de publicación de autor 02.*

2. Autor.	Año	Nombre	Link	Revista
Díaz, J., Núñez, L., y Cáceres, K.	2018	Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional	http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a10.pdf Perú	Fides Et Ratio vol.16 no.16 Universidad César Vallejo

DESARROLLO

Metodología	Muestra de la inv.	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptivo- correlacional cuantitativo	218 trabajadores	Cuestionarios	Consentimiento informado	Los resultados mostraron que las competencias gerenciales son influenciadas por elementos como: Comunicación, Liderazgo, trabajo en equipo y el conocimiento profesional. A su vez, existe correlación directa entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en un porcentaje de 84,3.	Existe asociación directa entre las competencias de los colaboradores y los resultados en las instituciones; sobre todo, influyen en la imagen que éstas tienen para ser competitivas en el mercado o en su sector

Fuente: Elaboración propia

Tabla 03*Dataos de publicación de autor 03.*

4.	Autor	Año	Nombre	Link	Revista
	Correa, S.	2017	Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial.	https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/592052.pdf . Guayaquil, Ecuador	INNOVA Research Journal 2017, Vol. 2, N°. 1, pp. 2477-9024

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Exploratoria cuantitativa	28 profesionales	Cuestionario	Consentimiento informado.	En los resultados se evidencia una relación directa entre la gestión por competencias con el crecimiento de la entidad. Pero partieron de políticas internas para contratar personal con competencias y habilidades para los puestos, con evaluaciones y capacitaciones periódicas para medir cualidades.	Las competencias de los colaboradores en las empresas e instituciones, tienen un efecto positivo en la eficacia de las mismas. Donde el área del talento humano aplicó metodologías para evaluar las capacidades y habilidades para cumplir con los objetivos y rentabilidad para las mismas.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 04*Datos de publicación de autor 04*

5. Autor	Año	Nombre	Link	Revista
Martín, C, Loredo, N. y Álvarez, N.	2017	Procedimiento para la gestión por competencias	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200003 . Camagüey -Cuba	Revista Scielo, Vol.12 no.2 Camagüey.

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva- No experimental	Documentos de análisis	Guías de revisión documentaria	Consentimiento informado.	Muestran las instituciones tienen procedimientos diseñados para poder gestionar las competencias de su personal, y aprovechar sus capacidades para las áreas estratégicas de producción, con interrelaciones entre áreas donde prima la comunicación, donde se calcularon índices para la toma de decisiones.	Hay una fuerte influencia entre el desempeño y las competencias, con el desempeño de cada actor, se resuelven situaciones estratégicas en las instituciones. La comunicación y buenas relaciones entre las áreas facilitan el trabajo de los actores involucrados en la institución, con ello se obtiene resultados positivos de competitividad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 05*Datos de publicación de autor 05*

6. Autor	Año	Nombre	Link	Revista
Vásquez, O., y Zenea, N.	22017	La gestión del capital humano por competencias de los profesores universitarios con enfoques estratégicos.	http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n1/cofin0311_7.pdf La Habana, Cuba	Revista Scielo, vol. 11, N°1 versión Online ISSN 2 073-6061

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
No experimental y enfoque mixto	243 directivos	Cuestionarios	Consentimiento informado	En los resultados se evidenciaron que existe insuficiencia respecto a la documentación normativa de requerimiento de personal y la selección, con competencias requeridas con competencias estratégicas para los cargos; sin embargo, el personal no cumple con los requisitos para estar en las áreas, influyendo negativamente en los resultados de la institución.	Las políticas de selección de personal, debe ser cuidadosas, con perfiles que especifiquen las competencias que se requieren para las áreas respectivas, como una herramienta fundamental que influye en el desempeño de las instituciones y en la imagen de las mismas. Las habilidades y conocimientos del personal seleccionado ayudan al correcto cumplimiento de objetivos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 06*Datos de publicación de autor 06*

7. Autor	Año	Título	Link	Revista
Marulanda, C., López, M, y López, F.	2016	La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de Colombia.	https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642016000600002 Manizales-Colombia.	Revista Scielo, vol.27 no.6 La Serena 2016

DESARROLLO

Metod. De la investigación	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptivo correlacional	321 empresas	Cuestionarios	Consentimiento informado	Las empresas que tienen cultura organizacional, se enfocan en la gestión de conocimientos y lograr la competitividad que tanto desean. Para ello se debe realizar una evaluación integral de las categorías y aprovechar los conocimientos en las Pymes.	La gestión de conocimientos y análisis de las competencias desde la selección del personal, tiene un efecto positivo en la competitividad de las instituciones y empresas. En la parte organizativa se diseñan estrategias propuestas de valor para la organización y ello tiene que ver con la gestión por competencias.

Tabla 07*Datos de publicación de autor 07*

8. Autor	Año	Nombre de la investigación	Link	Revista
Barrios, K. Contreras, J. Olivero, E	2019	La gestión por procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor diferenciador de la competitividad organizacional	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103 Colombia	Revista Inf. tecnol. Vol. 30(2), 103-114. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla-Colombia.

DESARROLLO

Metodología	Población y Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
-------------	---------------------	--------------	-------	------------	--------------

Cuantitativa	Encuestas	Actores involucrados de la comunidad elegidos al azahar.	Código de ética en investigación.	Los resultados evidencian que la gestión por procesos ayuda a la competitividad de forma positiva y que han evolucionado con modelos diferentes para gestionar personal con las competencias necesarias	La gestión por procesos tiene un aporte importante a la competitividad empresarial: sobre todo, en los procesos de planificación de recursos humanos, para lograr resultados eficientes con los conocimientos de los mismos.
--------------	-----------	--	-----------------------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia

Tabla 08

Datos de publicación del autor 08

9. Autor	Año	Nombre	Link	Revista
Núñez, L. Bravo, L. Cruz, C. Hinostroza, M.	2018	Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria	https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775015/html/index.html . Venezuela	Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año. 23, No. 83, 2018, 761-778. Universidad del Zulia.

DESARROLLO

Metodología	Población y Muestra	Técnica e instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptivo	205 trabajadores	Cuestionario	Consentimiento informado	Existe influencia directa entre las competencias profesionales en la programación presupuestaria de la institución; por lo que las capacitaciones y sensibilización forman parte de las políticas de recursos humanos, conllevando a una mejora del servicio público.	La gestión por competencias se relaciona a las competencias gerenciales, administrativas porque depende del perfil de cada individuo, deben influir positivamente en la gestión con resultados aceptables en la población beneficiaria.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 09*Datos de publicación del autor 09*

9. Autor	Año	Nombre	Link	Revista
León, Y.	2020	Diseño de implementación del procedimiento para la gestión por competencias laborales	http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticyvalores.com/index.php/dilemas-España	Revista dilemas contemporáneos, educación, política y valores. Número: 3 Artículo no.23

DESARROLLO

Metodología	Población y Muestra	Técnica e instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptivo	205 trabajadores	Cuestionario	Consentimiento informado	El plan de capacitación intensiva, tuvo efectos positivos en la formación de competencia laborales adecuadas, teniendo resultados con indicadores positivos.	Los procedimientos metodológicos de UEB Novatec, ayudando a diseñar las competencias laborales para la producción en equipo, resultando una gestión óptima y eficiente.

Fuente: Elaboración propia

Análisis de revisiones bibliográficas

Después de los datos en las tablas de análisis, pasamos al análisis de los resultados de cada autor de la siguiente manera:

Montoya, C., y Boyero, M. (2016), hace referencia en sus resultados, que las empresas debe responder a la misión y los retos para sobresalir en el mercado en el largo plazo; para ello, dentro de sus consideraciones están los recursos humanos como elemento importante para su planificación de competencias de los mismos y tener resultados positivos. A su vez, Díaz, J., Núñez, L., y Cáceres, K. (2018), menciona en sus objetivos, que las competencias gerenciales, tiene elementos importantes donde encontramos a la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y los conocimientos profesionales de los colaboradores. Es por ello, que existe correlación positiva entre las competencias gerenciales y gestión por resultados en 84.3 %.

De la misma forma, Correa, S. (2017), enfatiza en sus resultados, la relación directa entre la gestión por competencias y los conocimientos de los colaboradores en la institución. Las políticas internas de la entidad, se enfocan en contratar personal con conocimientos y competencias que ameritan cada área respectiva; incluyen las habilidades potenciadas con capacitaciones para medir rendimientos. También, Martín, C, Loredo, N. y Álvarez, N. (2017), existen procedimientos en la institución, que gestionan las competencias de su personal para que sean más competitivos y fortalecer sus habilidades de producción. Para ello es importante la comunicación y el trabajo articulado por áreas, donde los indicadores e índices, son indispensables para tomar decisiones.

Sin embargo, Vásquez, O., y Zenea, N. (2017), como resultados, menciona que no existe suficiente planificación normativa en lo que se refiere a la selección de personal, que denoten competencias y habilidades de los colaboradores, es por ello que los mismos, no cumplen con los requisitos para las áreas correspondientes, teniendo resultados negativos. Por su parte, Marulanda, C., López, M, y López, F. (2016), muestra que la cultura organizacional en las instituciones, están enlazadas a los conocimientos y la competitividad de los trabajadores; para ello es necesaria la evaluación integral por categorías, con ello se generan conocimientos para aplicarlas en las Pymes.

También, Barrios, K. Contreras, J. Olivero, E. (2019), tiene por resultados que la gestión por procesos es un elemento para generar competitividad en la institución: han tenido evolución para gestionar personal con competencias. Así mismo, Núñez, L. Bravo, L. Cruz, C. Hinojosa, M. (2018), hay asociación directa entre las competencias profesionales y los resultados de la programación de resultados. Las capacitaciones son indispensables para tener buenos resultados en la calidad del servicio brindado. León, Y. (2020), también hace énfasis en que las capacitaciones tiene influencia en las competencia profesionales y laborales de los colaboradores, teniendo como resultado, indicadores de crecimiento para la instrucción.

La gestión por competencias es un proceso desde la planificación e implementación de políticas internas de las instituciones para adoptar herramientas modernas de evaluación de habilidades y conocimientos de los colaboradores en las diferentes áreas. En la mayoría de trabajos presentados, existe correlación directa entre ambas variables y tienen influencia en la imagen, competitividad y crecimiento de las instituciones.

4. Discusión

Después del análisis de las diferentes investigaciones sistematizadas, formado por 9 artículos científicos, sobre gestión por competencias y la imagen de las instituciones públicas. La mismas fueron descriptivas, cualitativas y cuantitativas distribuidas de manera nacional e internacional de la siguiente manera:

En ese sentido, Montoya, C., y Boyero, M., concluye que las políticas de las instituciones deben estar centradas en el área de recursos humanos para implementar procesos de selección del personal idóneo, en lo que son competencias para tener buenos resultados.

Así mismo, Díaz, Núñez, L., y Cáceres, K., existe asociación directa entre las competencias de los trabajadores y los resultados positivos de competitividad y participación en el mercado de las empresas e instituciones de cada sector.

También, Correa, S., concluye que las habilidades y competencias de las organizaciones, tienen influencia positiva en la eficacia de procesos. Todo esto inicia en el área del talento humano con metodología necesarias para desarrollar habilidades para el cumplimiento de objetivos para genera rentabilidad.

De la misma forma, Martín, C., Loredó, N., y Álvarez, N., concluyen que existe asociación entre el desempeño y las competencias de los actores, para resolver problemas estratégicos, donde la comunicación y las relaciones entre todas las áreas de la institución, facilitando el desempeño institucional, generando rentabilidad en las mismas.

Incluso, Vásquez, O., y Zenea, N., que concluyen que la selección de personal, debe enfocar sus esfuerzos en implementar metodologías de competencias en todas las áreas; donde las capacitaciones refuerzan los conocimientos y competencias de los profesionales, influyendo en el cumplimiento de metas en las empresas.

Por su parte, Marulanda, C., López, M., y López, F., concluyen que los conocimientos mediante un proceso para generar competencias en el personal que seleccionan las empresas e instituciones que influyen directamente en la competitividad de las mismas, con estrategias diseñadas para generar cadena de valor para la organización.

También, Barrios, K., Contreras, J., y Olivero, E., concluyen que la gestión por procesos tiene etapas de planificación de recursos humanos para llegar a la eficacia y eficiencia de las instituciones.

Además, Núñez, L., Bravo, C. Hinostroza, M., concluye que la gestión por competencias gerenciales y administrativas para que los indicadores sean positivos en los colaboradores; ya que es importante organizar los perfiles de los postulantes y personal que contrata la institución y generar valor en las empresas con resultados aceptables.

Por último, León, Y., las conclusiones tienen procedimientos y herramientas como UEB Novatec, con pasos de planificación, organización, dirección y control, generando competencias laborales y producción en equipo, generando gestiones óptimas en las instituciones.

Respecto a la gestión por competencias, tiene una influencia directa en la imagen de las instituciones gubernamentales; sobre todo en la competitividad de las mismas, con servicios de calidad a la población. Esto parte de políticas internas, para armar estrategias, con instrumentos pertinentes en el área de recursos humanos, así como la selección de personal y las capacitaciones que influyen en las competencias. Todo lo mencionado, ayuda a corroborar el objetivo de la investigación que es conocer y proponer mejoras en la gestión por competencias en el contexto de imagen institucional de las instituciones del estado.

5. Conclusiones

El análisis y discusión de resultados y conclusiones de las investigaciones utilizadas, ayudaron a conocer la gestión por competencias a nivel de imagen institucional, con ideas parecidas sobre las variables de estudio, de manera descriptiva y cualitativa. Llegando a las siguientes conclusiones:

El 100% de artículos científicos, están enfocados y hacen énfasis a que la gestión por competencias, tienen incidencia directa y significativa en la imagen institucional, teniendo en cuenta el eje fundamental el desarrollo del talento humano y fortalecimiento de conocimientos colectivo que suman el desarrollo de competencias individuales, ay que ayuda a identificar a los talentos y cualidades de la personas y así se podrá desenvolver en el centro de labores; de la misma forma, busca las características subyacentes de personas para lograr obtener las actuaciones correctas en la organización.

Para ello es necesario tener conocimientos para desempeñarse favorablemente, dentro del marco de las políticas, procesos y herramientas, con procedimientos para poder enmarcarse en la competencia laboral.

6. Referencias

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016). SERVIR pública: *Guía para Evaluación de Competencias de los Directivos como parte del proceso de implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento*. Lima. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/servir-publica-guia-para-evaluacion-de-competencias-de-los-directivos-como-parte-del-proceso-de-implementacion-del-subsistema-de-gestion-del-rendimiento/>
- Barrios, K. Contreras, J. Olivero, E. (2019). La gestión por procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor diferenciador de la competitividad organizacional. *Revista Inf. tecnol.* Vol. 30(2), 103-114. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla-Colombia. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103>
- Corrales, A. (2016). Competencias y ética en el modelo de dirección pública de Perú. *Revista de XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 8, 1-24 pp.* Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/791095BB5F754175052580D00078F3EA/\\$FILE/corraang.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/791095BB5F754175052580D00078F3EA/$FILE/corraang.pdf)
- Correa, S. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *Revista INNOVA Research Journal*, Vol 2, N°. 1, pp. 2477-9024. Guayaquil. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920542.pdf>.
- Díaz, J. Núñez, L. Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Revista de la universidad UCV*, Volumen 16, septiembre 2018 - Pag. 169-197 , ISSN2411-0035-Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/36335>
- León, Y. (2020). Diseño de implementación del procedimiento para la gestión por competencias laborales. *Revista dilemas contemporáneos, educación, política y valores*. Número: 3 Artículo no.23. España. Recuperado de:<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas>
- Martín, C, Loredó, N. y Álvarez, N. (2017). Procedimiento para la gestión por competencias. *Revista Scielo*, Vol.12 no.2 Camagüey, Cuba. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200003
- Marulanda, C., López, M, y López, F. (2016). La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de Colombia. *Revista Scielo*, vol.27 no.6. Manizales, Colombia. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642016000600002

- Núñez, L. Bravo, L. Cruz, C. Hinostraza, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año. 23, No. 83, pp. 761-778. Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775015/html/index.html>
- Vásquez, O., y Zenea, N. (2017). La gestión del capital humano por competencias de los profesores universitarios con enfoques estratégicos. *Revista Scielo*, vol. 11, N°1. La Habana, Cuba. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n1/cofin03117.pdf>