



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ADECOOP LTDA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, EN EL AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Gloria Leylee Chávez Velásquez

Asesor:

Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada primeramente a Dios por brindarme salud, a mis padres Gloria Velásquez y Wilson Chávez, a mis abuelitos y mis tíos por guiarme por el buen camino y darme su cariño, amor, apoyo incondicional en mi formación personal y profesional.

Gloria Chávez

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por la vida y todas las bendiciones de mí día a día, a mis padres y a mi hermano quienes me han apoyado a lo largo de mi vida y a pesar de la distancia siempre están dando ánimos para no rendirme. A mis abuelitos y a mis tíos porque gracias a ellos estoy en donde estoy, siempre me apoyan y tratan de estar conmigo cuando me siento sola. A cada uno de mis profesores quienes fueron parte de mi gran crecimiento profesional, aprendiendo de ellos por sus conocimientos brindados.

Gloria Chávez

Tabla de contenidos

| | |
|--|-----------|
| DEDICATORIA..... | 2 |
| AGRADECIMIENTO..... | 3 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 5 |
| RESUMEN..... | 7 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 42 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 50 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 76 |
| REFERENCIAS..... | 80 |
| ANEXOS..... | 84 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Instrumento para recolectar información..... | 43 |
| Tabla 2 | Población | 44 |
| Tabla 3 | Puesto de Trabajo | 45 |
| Tabla 4 | Escala de Likert | 46 |
| Tabla 5 | Estadística de fiabilidad..... | 47 |
| Tabla 6 | Escala de Alfa d Cronbach | 47 |
| Tabla 7 | Instrumentos y técnicas | 48 |
| Tabla 8 | Proceso de reclutamiento..... | 50 |
| Tabla 9 | Tipo de capacitación que no tenga que ver con su especialidad laboral | 52 |
| Tabla 10 | Función laboral distinta a la actual..... | 53 |
| Tabla 11 | Desempeño laboral respecto a cooperativas..... | 55 |
| Tabla 12 | Experiencia en el campo laboral..... | 57 |
| Tabla 13 | Demuestra sus habilidades, conocimientos actitudes y destrezas | 58 |
| Tabla 14 | Capacitación respecto a sus funciones | 60 |
| Tabla 15 | Solicitar desafiliación | 61 |
| Tabla 16 | Realizar el pago de sus aportaciones..... | 63 |
| Tabla 17 | Operaciones de retiro de ahorros..... | 64 |
| Tabla 18 | Captaciones de ahorros se realizan en la cooperativa..... | 66 |
| Tabla 19 | Satisfacción de remuneración laboral..... | 67 |
| Tabla 20 | Conocimientos que justifica la remuneración laboral..... | 69 |
| Tabla 21 | Se siente identificado en la Institución dónde labora..... | 70 |
| Tabla 22 | Objetivos de crecimiento de la empresa..... | 72 |
| Tabla 23 | Correlación de Pearson..... | 73 |
| Tabla 24 | Correlación de Pearson en SPSS 25..... | 74 |
| Tabla 25 | Chi – Cuadrado..... | 75 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Factores Determinantes de la Productividad Laboral | 34 |
| Figura 2 Factores de Productividad del Capital Humano..... | 37 |
| Figura 3 Proceso de Reclutamiento | 51 |
| Figura 4 Tipo de capacitación, especialidad laboral..... | 52 |
| Figura 5 Asumir una función laboral distinta a la actual..... | 54 |
| Figura 6 Desempeño laboral respecto a cooperativas | 56 |
| Figura 7 Experiencia en el campo laboral | 57 |
| Figura 8 Demuestran sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas | 59 |
| Figura 9 Ha recibido algún tipo de capacitación respecto a sus funciones | 60 |
| Figura 10 Créditos desafiliación..... | 62 |
| Figura 11 Pago de sus aportaciones..... | 63 |
| Figura 12 Operaciones de retiro de ahorros..... | 65 |
| Figura 13 Captaciones de Ahorros | 66 |
| Figura 14 Satisfacción de remuneración laboral | 68 |
| Figura 15 Justificación de remuneración laboral..... | 69 |
| Figura 16 Se siente identificado en la Institución donde labora..... | 71 |
| Figura 17 Cumple con los objetivos de crecimiento de la empresa | 72 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se elaboró con el objetivo de conocer la relación que existía entre gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019.

En la investigación la metodología que se utilizó fue de tipo correlacional el cual se definió el término como la relación entre dos variables: Gestión por competencia (variable independiente) y Productividad laboral (variable dependiente) y se realizó con una población de 26 colaboradores siendo la muestra los mismos 26 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron realizados a través de los programas estadísticos Microsoft Excel y SPSS. El propósito principal de utilizar correlaciones en el ámbito investigativo fue averiguar qué variables se encontraban relaciones entre sí. Los instrumentos usados para recolectar la información fue una hoja censal, el cual permitió evaluar y medir mis variables.

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron podemos afirmar que, si existía relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA, deberían enfocarse en fortalecer las habilidades de los colaboradores, priorizando el desarrollo de gestión por competencias, formar y capacitar para luego pensar en ofrecer al cliente un buen servicio. Por lo tanto, se establece una ventaja competitiva primordial para la supervivencia de cualquier entidad.

Palabras clave: Gestión por competencias productividad laboral, mejora continua, desarrollo de capacidades, capacitación, trabajo en equipo.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente vivimos en un mundo globalizado en el que día a día las organizaciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y solución de los problemas cotidianos que enfrentan en su práctica laboral, por tal razón es que competimos con nosotros mismos, buscando ser mejores profesionales y personas.

La denominada globalización, trajo consigo diversas transformaciones debido a la interdependencia entre todas las regiones del mundo con las cuales hoy en día se puede interactuar en cualquier momento y lugar (**Sarmiento, 2014**). Este hecho permitió la creación de nuevas relaciones y el establecimiento de compañías alrededor del mundo, que a su vez incorporaron nuevos métodos de trabajo y procesos, aprovechando los cambios tecnológicos y la utilización de nuevos recursos.

Tal como se ha visto la Gestión por Competencias es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer (Cruz, Rojas, Vega & Villegas, 2008). La gestión por competencias busca a partir de la definición de un perfil de competencias y de posiciones dentro del perfil, que los momentos de verdad entre una empresa y sus empleados sean conscientes y apunten en definitiva, a aumentar la contribución de cada empleado a la generación de valor de la empresa.

La Gestión por Competencias significa identificar cuáles son los talentos requeridos en los diferentes puestos de la organización, para entonces proceder a captar, formar, evaluar,

remunerar, y en una palabra orientar las potencialidades humanas que están comprendidas en una institución. **(Villegas, 2012)**. Un modelo de gestión por competencias es la capacidad de una organización de atraer, desarrollar y mantener el talento humano mediante una alineación consistente de los sistemas y procesos de talento humanos en base a las capacidades (aprendizaje, crítica, decisión, negociación, relación interpersonal, análisis etc.) y resultados (aumento de las ganancias, posicionamiento de marca, etc.) requeridos para un desempeño competente. Es la búsqueda constante del saber hacer. **(Chiavenato, 2011)**

(Alles, 2005) Manifiesta que "Existe en diversos medios, aun en los académicos, una profunda confusión sobre términos que, siendo parecidos, significan cosas muy diferentes: las competencias laborales y las competencias conductuales. Cuando se habla de gestión por competencias se hace referencia a un modelo de management o de gestión, una manera de "manejar" los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. La organización Mundial del Trabajo impulsa a nivel mundial una serie de programas tendientes a lograr la certificación de competencias laborales de personas que no poseen un título o certificado que les permita acreditar un conocimiento o especialidad".

Se entiende la Gestión por Competencias como un grupo de teorías y procedimientos desarrollados en conjunto cuyo objetivo es potenciar las acciones de las personas para maximizar su desempeño dentro de la organización. Por esta razón, la gestión por competencias debe encontrarse en un marco que permita su diseño, desarrollo y efectiva implementación. Además, ella se define como la estructuración de la organización con base en el factor humano de modo que permita aprovechar las capacidades de los colaboradores y desarrollarlas **(Ernst y Young, 1980)**. Las organizaciones cooperativas se consolidan en un modelo económico que antepone el humanismo al capital, generando una asociación de economía solidaria formada por personas de una comunidad, que buscando satisfacer sus

necesidades diarias, se unen y organizan sus esfuerzos, habilidades y recursos para desarrollar una actividad económica y procurarse un orden económico más justo y equitativo.

En la actualidad la mayoría de las empresas en el mundo buscan operar más efectivamente en un mundo crecientemente competitivo. Las empresas dirigen sus esfuerzos a la reducción de costos a través del perfeccionamiento de la productividad.

La denominada globalización, trajo consigo diversas transformaciones debido a la interdependencia entre todas las regiones del mundo con las cuales hoy en día se puede interactuar en cualquier momento y lugar (**Sarmiento, 2014**). Este hecho permitió la creación de nuevas relaciones y el establecimiento de compañías alrededor del mundo, que a su vez incorporaron nuevos métodos de trabajo y procesos, aprovechando los cambios tecnológicos y la utilización de nuevos recursos.

La gestión por competencias es un sistema que hace cada vez más vigente en nuestros días y que se refuerza con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño, (**López, 2010**). Estas competencias permiten tener un mayor control de la gestión de las competencias, ya que mediante la evaluación pueden determinar y desarrollar las observaciones requeridas por la certificación de calidad de las fortalezas, debilidades y oportunidades.

Cabe mencionar que la gestión por competencias es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que el mundo globalizado impone, esta estructura comprende capacitación, entrenamiento y experiencia los cuales son necesarios para definir los requerimientos de un puesto de trabajo o más aun para identificar las capacidades de un colaborador o un profesional

Tal como se ha visto, la gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible (Alles, 2005). Se considera que el objetivo general de la gestión de los recursos humanos mediante el desarrollo de competencias permite la implementación de estrategias que generen un nuevo estilo de dirección, que gestiona los recursos humanos desde un punto de vista más integral con el desarrollo de la evaluación de 360 grados, estando de acorde con las principales líneas estratégicas de las organizaciones.

La gestión por competencias propone la implementación de una serie de procesos internos que influyen en el comportamiento de los colaboradores, estos procesos permiten poder incrementar la productividad y competitividad en las organizaciones empresariales. En la actualidad la mayoría de las empresas en el mundo buscan operar más efectivamente en un mundo crecientemente competitivo. Las empresas dirigen sus esfuerzos a la reducción de costos a través del perfeccionamiento de la productividad laboral de los colaboradores, de esta manera se están desarrollando estudios a nivel Internacional, nacional y local en relación al tema de investigación.

La gestión por competencias puede ayudar a aprovechar al máximo las habilidades de las personas, para que así cada una esté ubicada en el puesto de trabajo para el que verdaderamente sirve. Desde la gestión por competencias se entiende que solo así los trabajadores contribuyen de manera óptima a alcanzar las metas de la compañía. Las empresas necesitan que su personal realice una labor que afecte positivamente la calidad de los productos o los servicios que brinda, para ello se requiere que este personal tenga las competencias apropiadas, de aquí también partimos averiguar a través de la entrevista cual es el proceso de evaluación del desempeño en la institución Banco Guayaquil. La gestión por competencias es una de las herramientas diferenciadoras en el desarrollo del capital humano. Los cambios que viven hoy en día las organizaciones, las obligan a cambiar

procesos en donde se pueda aprovechar todas las capacidades y competencias con las que cuenta el talento humano, adoptando nuevas formas de gestión del personal, como lo es la gestión por competencias que no solo ayuda a mejorar el desempeño de los empleados sino también permitiendo a las empresas definir perfiles profesionales que favorezcan la productividad.

En la actualidad es importante que las organizaciones cooperativas se consoliden en un modelo económico que antepone el humanismo al capital gestionen el talento humano basado en competencias con la finalidad de poder incrementar la productividad laboral de sus colaboradores para satisfacer sus necesidades diarias, se unen y organizan sus esfuerzos, habilidades y recursos para desarrollar una actividad económica y procurarse un orden económico más justo y equitativo. Igualmente se vienen desarrollando estudios a nivel internacional, nacional y local en relación al tema de investigación.

En la Cooperativa entidad y materia de estudio, se ha identificado que existe un desconocimiento en explorar las habilidades de algunos colaboradores que poco conocen sobre la gestión por competencias, esto conlleva a que la institución no sepa valorar el talento, el rendimiento que esa persona pueda tener en el día a día de sus actividades laborales, es por ello que la identificación con la institución es baja, el rendimiento laboral no está en óptimas condiciones como se debería requerir, el cumplimiento de las actividades casi son vistas de forma automática sin que exista un valor agregado, si bien es cierto los colaboradores de la cooperativa conocen el trabajo que realizan a diario, pero para maximizar el rendimiento la productividad laboral se necesita de las competencias laborarles el cual permita ayudar a los colaboradores para el bien de la entidad.

Ahora bien, en la indagación bibliográfica efectuada, se han encontrado estudios referentes al tema de la presente investigación. En el contexto internacional se han

encontrado estudios referentes al tema de la presente investigación. En el contexto internacional, (Loor & Valverde, 2016) Proyecto de investigación para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas, Guayaquil – Ecuador. El problema de investigación surge cuando se identifica que el desempeño laboral disminuye continuamente en el periodo evaluado lo que tiene como consecuencia que no se alcance los objetivos planteados por la Institución Pública en estudio. Para un análisis profundo de la problemática se realizó el enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 8 de la institución, mediante encuestas y entrevistas. En este proyecto se evaluará el nivel de confianza de los servidores públicos mediante de una encuesta piloto externa, con la finalidad conocer realmente cuáles son la causas del desempeño laboral, lo cual permite presentar un diseño de Propuesta de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano resaltando el Subsistema de Capacitación y Selección mediante la implementación de un aplicativo, que permitirá tener un mejor control en la Coordinación Zonal 8 de la institución en estudio. Este estudio permite concluir que la administración de los subsistemas de Talento Humano; Clasificación de Puestos, Planificación, Selección de Personal, Formación y Capacitación, Evaluación de Desempeño, influyen en el desempeño laboral de la institución en estudio p. (7).

También (González, 2018) Trabajo de Grado presentado para optar el título de Magister en Administración, San Felipe – Venezuela. La presente investigación tuvo como objetivo Analizar a la evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso de trabajo para los empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy. Enmarcándose en un enfoque cuantitativo, tipo de investigación de campo descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 69 empleados de la institución pública, considerándose una muestra representativa de 20, quienes proporcionaron información relevante para el estudio. Como

técnica se empleó la encuesta por medio del instrumento tipo cuestionario con alternativas policotómicas. La validez estuvo determinada por juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, dando como resultado 0,76. Por otra parte, la técnica de análisis de resultados se desarrolló con procedimientos estadísticos mediante una tabulación de datos presentados en tablas de frecuencias y porcentajes para su análisis e interpretación relacionados con la teoría descrita. En el estudio se concluyó que se deben establecer dentro de la gerencia, normativas para implementar los requerimientos necesarios para verificar la percepción que poseen los empleados sobre el entorno laboral y como se desenvuelven en sus funciones laborales, generando una retroalimentación y fijación de estrategias para el mejoramiento en el servicio público que ofrecen en el organismo, para ello, es significativo conocer cuales aspectos son relevantes para la aplicación de la evaluación de desempeño, además de cómo son percibidos por los empleados. Recomendándose implementar lineamiento organizacional, es decir, para que una evaluación de desempeño tenga éxito, debe ser usada para asegurar que el trabajo realizado esté alineado con los objetivos estratégicos de la organización; además comunicar al trabajador expectativas tanto claras como concisas para asegurarse de que no haya ninguna confusión con respecto a cuáles son sus tareas y lo que constituye un trabajo de alta calidad p. (11).

Así mismo (Cuases, 2015) Tesis para obtener el grado de titulación en Administración, Tulcán – Ecuador. La presente investigación titulada: “La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Las Personas Con Discapacidad En Las Instituciones Públicas De La Provincia Del Carchi”, es una aportación para que las personas con discapacidad aumenten los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Como primer aspecto, se fundamenta las bases teóricas y científicas de las

variables para determinar la relación existente entre las mismas: La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal con discapacidad, mediante la síntesis de la diversa bibliografía encontrada, tanto en las bibliotecas como en internet. Posteriormente se estableció los métodos de investigación, los cuales justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis planteada, se realizó una investigación a una muestra de la población objeto de estudio, empleando el uso de entrevistas como encuestas, tanto a las personas con discapacidad y directores de las entidades públicas de la provincia del Carchi. Se concluye que el 44.58% de institución públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño de los servidores, como apoyo a ello se presenta la propuesta denominada "Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por Competencias", que se elaboró acorde a los lineamientos y normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.

También (Rojas, 2015) Tesis para optar maestría, Proyecto de investigación para obtener título de Ingeniero Comercial en la facultad de ciencias administrativas, Manabí – Ecuador. Esta investigación tiene la finalidad de analizar el modelo de Gestión por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo, en la cual se utilizaron modalidades de investigación cómo bibliográfica, de campo y de observación siendo éstas parte esencial para el desarrollo de la problemática.

Según (Miranda, 2018) Tesis "Competencias Laborales Y Evaluación Del Desempeño para optar el grado de licenciatura, Quetzaltenango – Guatemala" nos dice que las competencias laborales son conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona para desempeñarse en cualquier trabajo de forma eficiente, las organizaciones al adaptarlas en el sistema administrativo de recursos humanos las establece de acuerdo a las necesidades y requerimientos que se necesitan para cubrir un puesto de

trabajo, las competencias por puestos evalúa el grado de capacidad que poseen sus trabajadores y determinar el desempeño, mejora y aumenta las fortalezas y debilidades de cada persona. Para la presente investigación se estableció como objetivo principal la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño para el personal de Autocentro Gutiérrez. El estudio es de tipo descriptivo, que utilizó un total de 22 trabajadores ubicados en diferentes puestos, la primera parte del estudio comprende la identificación de las competencias específicas de los puestos para la empresa, a través de un estudio de las funciones productivas de la misma, basado en una boleta de opinión, en la cual se identificaron las competencias. La segunda parte una evaluación del desempeño de los trabajadores que permitió medir su nivel de competencias. Se concluye que los 22 trabajadores poseen niveles altos de las competencias específicas establecidas para la organización y se determina la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutiérrez. Se recomendó implementar un programa de capacitación sobre las competencias específicas establecidas para la organización, para que se refuercen e involucren a los trabajadores en los procesos de mejora y desarrollo laboral.

Como puede observarse (Martínez, 2015) En su tesis para optar el grado de doctorado, España. La presente tesis doctoral tiene un triple propósito, por un lado, conocer y analizar el grado de importancia que los funcionarios de la Administración Pública Española otorgan a un conjunto de veinte competencias profesionales; así como comparar el nivel competencial autoevaluado por sus jefaturas y directivos con el de la población de directivos de referencia. Para ello, se ha trabajado con una muestra de 613 empleados públicos de la Administración, compuesta por puestos base, jefaturas y directivos, y se ha aplicado una metodología de encuestas para la recogida y análisis de datos. Por otra parte, tiene el propósito de diseñar y validar un cuestionario que lleva por título la "Formación en

los puestos de responsabilidad de la Administración Pública Española" (FRAPE), a través de un panel de expertos, y mediante la utilización del método Delphi; este cuestionario servirá para alcanzar el tercer propósito, consistente en conocer y analizar la opinión de funcionarios de carrera en puestos de jefatura y dirección, y de los titulares de órganos directivos de designación política, con respecto a las necesidades de formación de estos colectivos, además, pretende describir las tareas y problemas más importantes con los que se enfrentan, a diario, en el marco de sus funciones. Finalmente, se quiere identificar los principales factores para el diseño de un modelo de formación por competencias dirigido a los citados puestos de responsabilidad.

Según (Vera, 2016) en su tesis titulado "La Gestión por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil agencia Portoviejo" menciona que la gestión por competencias puede ayudar a aprovechar al máximo las capacidades de las personas, significa entonces que cada una se ubique en el trabajo para el que realmente le guste. A partir de la gestión por competencias se entiende que solo así los trabajadores contribuyen de manera óptima para alcanzar los objetivos de la empresa. Las empresas necesitan que su personal realice un trabajo que afecte positivamente la calidad de los productos o servicios que brindan, para esto se requiere que este personal tenga las competencias adecuadas, a partir de aquí también comenzamos descubriendo a través de la entrevista cuál es el proceso de evaluación del desempeño en la institución Banco Guayaquil. La gestión de competencias es una de las herramientas diferenciadoras en el desarrollo del capital humano. Los cambios que viven las organizaciones hoy en día, los obligan a cambiar los procesos donde pueden aprovechar todas las habilidades y competencias que tiene el talento humano, adoptando nuevas formas de gestión de personal, como la gestión por competencias que no solo ayudan a mejorar el rendimiento de los empleados, sino También permite a las empresas definir perfiles profesionales que favorecen la productividad p. (7)

En este mismo sentido (Rodríguez, 2016) en su tesis titulado "El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua", su objetivo fue determinar la incidencia del perfil por competencias en el desempeño laboral del personal, cualitativo, cuantitativo, exploratorio, descriptivo, explicativo, con una muestra de 12 personas de nivel administrativo, se llegó a la conclusión que el inadecuado perfil por competencias tiende a perjudicar al desempeño laboral el cual afecta al conocimiento de habilidades que se necesitan para desempeñar su labor p. (13).

En el contexto nacional la investigación de (Azalde & Berrios, 2019) en su trabajo de investigación indican que "El objetivo describir la cultura organizacional en el área de cajas registradoras de una empresa mayorista en Lima en el año 2018". decidieron medir la variable Cultura Organizacional donde se empleó el instrumento Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) basado en el modelo teórico The Competing Values Framework (CVF), ambos propuesto por Cameron & Quinn (2006), este instrumento consta de un cuestionario de 24 ítems dividido en 6 dimensiones claves de la cultura organizacional cada dimensión contiene afirmaciones representativas de las cuatro culturas: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado, entre los resultados obtenidos y analizados se determinó que en el promedio de dimensiones predomina la cultura Clan, tanto en el personal del área cajas como en el gerente de tienda, de esta manera se logró describir las dimensiones de características dominantes, liderazgo organizacional, cohesión organizacional, gestión de personas, énfasis estratégicos y criterio de éxito, por consiguiente se cumplió con describir la cultura organizacional en el área de cajas registradoras".

También (Castro, 2016), en su trabajo de investigación, "Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS S.R.L. del distrito de Trujillo 2016, desarrollada bajo la metodología descriptiva,

presenta por objetivo general diseñar un modelo de gestión por competencias que permita mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo en el año 2016. Obtuvo como resultados que el 53% de colaboradores manifestó que existe una evaluación y selección de personal por lo que 47% indica que no, es importante señalar que la Empresa tiene procedimientos establecidos y que no han sido difundidos correctamente a todos los niveles de la organización. El estudio concluye que Mediante el Modelo de Gestión por Competencias se ha logrado determinar las habilidades, conocimientos y destrezas de cada puesto de trabajo de la Empresa PROMAS S.R.L. de la ciudad de Trujillo.

Según (Carrasco, 2015) en la investigación titulada "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015, Andahuaylas - Perú desarrollada bajo la metodología descriptiva, presenta por objetivo general determinar la relación que existe entre Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015. Obtuvo como resultados que el valor "sig." es de 0,056, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo. El estudio concluye que el valor "sig." es de 0,056, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

Según (Quispe, 2019) El objetivo de su investigación fue determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa

en las instituciones educativas de las redes 11,12 y 13 de la UGEL N°06 del distrito de Ate, 2019. La tipología de la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Los datos fueron recolectados a través de dos instrumentos (cuestionarios) de Villalobos (2017); los cuales fueron analizados por el programa Statistical Package of Social Science (SPSS) 23.0 para determinar la validez y confiabilidad del instrumento. La muestra estuvo conformada por 397 docentes. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva significativa fuerte entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa ($\rho = 0,858$ $p = 0.000 < 0.05$). En conclusión, a niveles altos de liderazgo transformacional existirán niveles altos de gestión administrativa en planeación, organización, dirección y control (p.11).

De acuerdo con (Gonzales, 2019) Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración, Trujillo – Perú. Tiene como objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Básica Regular en el norte del Perú, este proyecto tiene una investigación de diseño no experimental de tipo correlacional – transversal. Se ha desarrollado utilizando la información obtenida de la revisión documentaria. La población, son los docentes de una Institución Educativa Básica Regular y la muestra son 34 docentes. Utilizando como técnica, la encuesta. Teniendo en cuenta los resultados alcanzados, se puede dar fe, que el clima laboral se tiene a un mayor porcentaje de los docentes que consideran que existe un nivel medio, lo que podría ser aceptable, sin embargo no es lo más adecuado, por lo tanto se cree necesario la toma de medidas correctivas, para el bienestar de la institución. Al igual que en el clima laboral, el desempeño laboral también tiene a la mayoría de los encuestados considerando que se encuentran en un nivel bajo del desempeño, sin embargo se tiene casos, en algunas dimensiones, donde los encuestados sienten un nivel medio, como por ejemplo en la

dimensión factores motivacionales, donde se tiene un 91.2% de los docentes que consideran un desempeño laboral medio.

También (Cortijo & Narro, 2016), en la investigación titulada Aplicación de un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Grupo Educativo las Américas S.R.L. de la Ciudad de Trujillo – 2016, desarrollada bajo la metodología descriptiva, presenta por objetivo general determinar si la aplicación de un modelo de gestión por competencia mejora el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Educativo las Américas S.R.L de la ciudad de Trujillo – 2016. Obtuvo como resultados que antes la gestión por competencia el 58 % tenían un nivel regular , mientras que después de aplicar el modelo de gestión por competencias se pudo verificar que bajo a un 46 %, consideramos que este cambio se debe al conocimiento de los dominios, competencias y criterios de desempeño establecidos y que mediante el taller los involucrados, tomaron conocimiento de ello, permitiendo que el personal de la institución potencie y desarrolle sus competencias de acuerdo a las consideraciones del modelo. El estudio concluye que la gestión por competencias del Grupo Educativo Las Américas S.R.L, este no contaba con un modelo de gestión por competencias, a pesar de existir la normatividad establecida por el Ministerio de Educación, donde se ha desarrollado los dominios, competencias y criterios de desempeño del personal directivo y docente de las instituciones educativas.

Según (Pérez, 2014), tesis de licenciatura “Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo. El autor concluye: El análisis de correlación muestra que el grado entre la variable clima y la variable desempeño es de 0.281, situándose en la escala entre el 0.2 a 0.3 es decir que existe una correlación positiva baja que nos indica que la variable clima influye en un

grado bajo a la variable desempeño, lo que no significa un detonante para ocasionar problemas graves en la empresa.

Así mismo (Merino, 2014) Tesis para obtener el grado de doctor en Administración, Trujillo – Perú, octubre 2014. El propósito de esta tesis es mostrar un producto de una teorización respecto a la Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas ecuatorianas, partiendo del supuesto ontológico que investiga la complejidad de esta situación en una Sociedad del Conocimiento, en que la consideración de la persona como un recurso sustituible en la organización. El encuentro epistemológico de la tesis, se envuelve en un Enfoque Vivencial y el proceso metodológico apoyado en el Paradigma Cualitativo adoptando el método de la Teoría Fundamentada, aplicando para ello las técnicas de documentación, entrevistas, observación. Los resultados comprenden un conjunto de constructos teóricos que emergieron directamente de los datos aportados por los sujetos sobre las acciones y sucesos que constituyen la componenda de su realidad cotidiana. La conclusión de esta tesis doctoral, resume, que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones.

(Carpio, 2018) en su tesis "Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C. Chiclayo 2018" su principal objetivo fue proponer un plan de gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la Empresa Pronatur S.A.C – Chiclayo 2018, la muestra para esta investigación estuvo conformada por 40 trabajadores, asimismo el tipo de investigación fue cuantitativo de nivel descriptivo, y diseño no experimental, pudiendo llegar

a la conclusión; en donde la empresa reforzara la gestión por competencias causado por la poca identificación de las habilidades que cuentan los trabajadores, un 47,5% de los encuestados opinan que la gestión por competencias es regular; por lo que se debería de mejorar algunos aspectos como es la falta de conocimientos de cada trabajador, y el 45% informan que la productividad se encuentra en un nivel regular indicando que se debería de mejorar muchos factores que involucran a la empresa.

Según (Barandiaran & Millán, 2018) La investigación se desarrolló en la Empresa Nept Computer con la participación de sus trabajadores de los departamentos de administración y negocios, que laboran en sus dos tiendas en la ciudad de Trujillo, la cual pertenece al sector industrial de comercio cuyo giro de negocio es vender productos y accesorios informáticos. El estudio sirvió para demostrar el problema como, ¿cuál es la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de Nept Computer 2018?, para formular estrategias entorno a la cultura organizacional que favorezcan en el desempeño de los trabajadores. El objetivo principal fue "establecer la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Nept Computer", utilizando el tipo de investigación con diseño no experimental y nivel descriptiva – correlativa. La metodología empleada, fue investigación por encuestas, con el propósito de manejar los aspectos cualitativos mediante la escala de Likert (entrevistas). La técnica empleada, fue el diseño de muestreo aleatorio y recolección de información primaria (entrevistas) con cuestionario estructurado a trabajadores de la Empresa Nept Computer. Se estableció el universo, según el número de trabajadores que laboran entre los dos locales que cuenta la empresa en la ciudad de Trujillo, estos lo conforman 103, por el tamaño de población, la muestra representativa fue de 23.

Finalmente (Muñoz, 2017) Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Lima – Perú. “La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte 2017; la población constituida por constituido por 110 trabajadores administrativos del distrito judicial, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Capacitación. “El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión del Talento Humano la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de Capacitación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

En el contexto local se han encontrado estudios referentes, (Hernández A. L., 2018) determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa AUTOPLAN EAFC filial Cajamarca en el año 2018. Para lograr este objetivo se empleó la técnica de encuesta por cuestionario, se aplicó dos cuestionarios los cuales fueron elaborados mediante la escala de clima laboral y escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo, y fueron aplicados a los colaboradores del área de ventas de la empresa los cuales son un total de 7 luego se analizaron todas las dimensiones que involucra el clima laboral, los resultados obtenidos reflejaron que no existe un clima laboral adecuado y que los colaboradores se sienten insatisfechos. A partir de la

información obtenida se dieron recomendaciones para mejorar el clima y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Autoplan filial Cajamarca.

Según (Díaz & Camacho, 2014) La presente investigación estudia la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Divemotor – Cajamarca, realizado desde el mes de Junio al mes de Setiembre en el presente año 2014, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores administrativos y técnicos que ha constituido la unidad de análisis y los instrumentos utilizados fueron dos hojas censales cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostrados dado que presentaron coeficientes con valores aceptables de Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados con el Programa SPSS. Los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación directa significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa Divemotor - Cajamarca. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y a la empresa para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Así mismo, (Huamán, 2019) pretende determinar la influencia del estilo de liderazgo del gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. La presente investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional explicativa y tiene un diseño no experimental, se utilizó la técnica del cuestionario censal para recopilar la información, la misma que fue analizada y procesada mediante la hoja de cálculo de Excel y el aplicativo estadístico SPSS. Los instrumentos muestran un nivel de confianza de: 0.7204 para la variable estilo de liderazgo y de 0.6559 para la variable desempeño laboral. Los mismos que han sido aplicados a los 11 trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, cuyos resultados evidencian que

el 70% de la población encuestada, señalaron que el estilo predominante en el gerente es el estilo autoritario; y en lo que se refiere a desempeño laboral, alcanzó un puntaje de 8.71, siendo este un puntaje regular, según la escala establecida para su medición. Se llegó a obtener un coeficiente de correlación de +0,674 lo cual es una correlación positiva moderada; por ende, se llegó a concluir que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral, lo cual demuestra que existe una influencia de la primera sobre la segunda variable.

Según se ha visto (Hernández L. M., 2019) En su tesis estudiada describe la situación de la Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa Particular Pacifico College, y la relación de dependencia, y grado de influencia con el débil y por mejorar Clima Organizacional de la Institución. El estudio devela, un desarrollo inadecuado de los procesos de Gestión del Talento Humano, como el reclutamiento, la selección, la capacitación y las recompensas no gestionadas, provocando un Clima Organizacional por mejorar y en muchos de los casos débil, el cual no agrega valor significativo al Cliente y a la institución. La investigación tiene el propósito de determinar la relación de dependencia e influencia de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, haciendo uso de la metodología científica.

Por otro lado (Velásquez, 2019) en su tesis tiene como objetivo determinar si la satisfacción laboral influye en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca 2019. La población estuvo conformada por 152 colaboradores y la muestra por 109 colaboradores que laboran en la empresa metalmecánica en la región de Cajamarca, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento llamado cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. La variable Satisfacción laboral estuvo conformada por 30 preguntas y la variable Productividad laboral

por 28 preguntas. El estudio se apoyó en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional. En su análisis de confiabilidad arrojó como resultado el Alpha de Cronbach de 0,99 para la variable Satisfacción laboral y 0,81 para la variable Productividad laboral. Se utilizó el software SPSS versión 25, a través de la prueba de hipótesis D de Somers presentando como resultado un nivel de significancia de 0.000 (α

Finalmente (Torres, 2019) en su tesis tuvo como objetivo determinar si la Gestión por Competencias Influye en El Desempeño laboral del Profesional Docente de una Institución Educativa Del Nivel Secundaria del Sector Público de La Ciudad de Cajamarca, 2019, se utilizó diseño de contrastación no experimental de corte transversal, como técnica se usó la encuesta, la investigación se realizó con una población de 110 profesionales docentes nombrados y contratados pertenecientes al total de la institución, y la muestra la conformaron 68 trabajadores, elegidos por ecuación estadística para proporciones poblacionales; a los cuales se les aplicó un cuestionario tipo Likert, con la finalidad de recoger información referida a las variables "gestión por competencias y desempeño del profesional docente". Luego de la recolección de los datos, se realizó la tabulación de los mismos y se elaboraron las tablas estadísticas de distribución de frecuencias, utilizando Correlación de Pearson por presentar datos normales en el programa SPSS, en la cual se observa que la significación es 0.000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$), y el coeficiente de la Correlación de Pearson es de 1 para la variable Gestión por Competencias y 0,854 para la variable Desempeño del profesional docente, indicando que existe relación entre las variables, por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia es positiva y significativa.

A continuación se describe cada una de las variables de estudio con sus dimensiones e indicadores respectivos:

Gestión por Competencias

Definición

En el marco de la administración de los recursos humanos en las organizaciones, destaca la necesidad de coordinar los equipos orientados hacia la eficacia de los procesos y la efectividad de los resultados, estableciendo para ello diversas metodologías de acuerdo al perfil de la empresa y a las particularidades de cada uno de sus miembros. (Alles, 2005)

Según (La Vanguardia, 2015), nos indica que la gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas del negocio. Así mismo (La Vanguardia, 2015), presenta los principales procesos y políticas de gestión de personal y puede verse aplicada en las siguientes áreas:

- **Selección.** Obtenemos la identificación de perfiles ideales de los puestos para conseguir una mayor adecuación entre persona y puesto.
- **Formación y desarrollo:** Permite identificar las necesidades formativas ya sean individuales o grupales con ello conseguiremos desarrollar y mejorar las competencias para desempeñar exitosamente las funciones del puesto requerido.
- **Planes de carrera y sucesión:** Tener identificadas las competencias de los empleados más talentosos nos facilitará la toma de decisiones en nuevos procesos.

- **Política retributiva:** Las competencias en este sentido son un buen marco de referencia para fijar el salario variable en función al desempeño realizado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de una evaluación del desempeño basada en criterios objetivos y medibles.

Modelo de desarrollo de Gestión por Competencias

El modelo de desarrollo de competencias se basa en tres subsistemas:

- 1. Selección.** Para que partir de la puesta en marcha solo ingresen personas que tengan las competencias deseadas.
- 2. Evaluación de desempeño.** Sirve para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización.
- 3. Desarrollo.** Sirve para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización, de las mismas.

Las competencias laborales

La competencia laboral son el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro (Alles, 2005).

Productividad Laboral

Definición

La productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad.

La productividad de los trabajadores es consecuencia del rendimiento laboral que es la relación entre objetivos, metas o tareas alcanzadas y el tiempo que se ha necesitado para lograrlo. Este cálculo ha de realizarse teniendo en cuenta que el tiempo se refiere a las horas trabajadas de calidad y que la variable más importante son las personas que son las encargadas de ejecutar las funciones propias del puesto de trabajo. Así mismo la productividad laboral de los trabajadores no depende del número de horas trabajadas sino de cómo se han utilizado esas horas y del partido que se les ha sacado y esto depende de la organización eficiente del trabajo y de la capacidad y responsabilidad del trabajador. Para medir la productividad laboral no hay que fijarse únicamente en los resultados en cuanto a cantidad o a la consecución de objetivos. Eso es medir la producción y no el rendimiento laboral. La productividad depende de muchos otros aspectos, más difíciles de cuantificar pero con una incidencia decisiva en el rendimiento individual como la satisfacción, el clima organizacional, el reconocimiento o el ambiente de trabajo. **(Emprende Pymes, 2016)**

Perfil de una persona productiva

Según **(2013)** las personas productivas tienen algo especial que las diferencia de las poco productivas, de las dispersas, de las que continuamente pasan su jornada laboral

apagando fuegos como verdaderos bomberos profesionales, de las que nada más empezar su jornada laboral se enredan resolviendo marrones.

La diferencia, no solo está en que las personas productivas obtienen mejores resultados en su trabajo como profesional. Su vida transcurre, además, de forma más relajada, disfrutan más de lo que le rodea, ya que tienen una mejor calidad de vida.

Vamos a detallar algunas características comunes a este tipo de personas:

- **Tiene perspectiva.** Saben muy bien cuáles son sus objetivos. Saben muy bien a dónde quieren llegar. Para este tipo de personas es muy fácil saber a qué tareas deben de dar prioridad, ya que tienen marcado claramente su rumbo. Esto que parece tan obvio, falta en muchas personas. ¿Cuántas personas van diariamente a su trabajo sin tener claro a qué se van a dedicar?
- **Tiene hábitos proactivos.** Es decir decide, no se deja influenciar por los requerimientos de su entorno, sabe a qué decir sí y a que decir no
- **Tiene un método de productividad.** Existen varios en los que una persona productiva se puede apoyar. Este tipo de personas tiene uno en el que confía plenamente. Deposita en su método todos sus objetivos, sus metas, sus proyectos, sus compromisos y al final las cosas por hacer. Esto le ayuda a explotar su capacidad creativa ya que mantiene su mente abierta y libre de preocupaciones.
- **Planifica.** Organiza con rigor sus quehaceres y compromisos, ahora bien eso no le impide ser flexible.
- **Reflexiona y revisa:** Dedicar parte de su tiempo a reflexionar y revisar su método de productividad. De esta manera tiene siempre actualizados sus proyectos. Sabe todos

los días cuáles son sus tareas principales. Estas reflexiones, serán para él un hábito con el que mantener viva y despierta su realidad productiva.

- **Está focalizada:** Cada día, antes de empezar su jornada, ya sabe cuáles son las principales cosas a llevar a cabo. Sabe que tiene que cumplir cada día para aproximarse paso a paso a sus objetivos.

- **Es una persona libre:** Es dueño de su vida y de sus actos. En todo momento sabe qué tiene entre manos, no depende de los demás para hacer. Siempre está en condiciones de tomar las mejores decisiones y sentirte bien con ellas.

- **Ha conciliado lo "profesional" y lo "personal":** No deja que su vida profesional invada los demás aspectos de su vida. Equilibra perfectamente todos los compromisos adquiridos, que competen a las diversas áreas de responsabilidad presentes en su vida.

Factores Determinantes De La Productividad Laboral

Según (Maslow, 1954) Argumenta que todas las acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades., porque existen distintos niveles de prioridades, jerarquizados, para cada una de ellas, el ser humano está ligado a una serie de necesidades que le hacen afrontar diferentes situaciones en la vida y que contribuyen de alguna forma con la productividad de un trabajador. Para explicar los niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores lo simplificaron dibujando una pirámide:

Pirámide de Maslow, Se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad

- **Fisiológicas.** Cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.

- **Seguridad.** Son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores. Están orientadas a la seguridad personal: un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro médico.
- **Afiliación.** Son las que tienen que ver con las relaciones interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social. Las personas buscan estar integradas en la sociedad, mantener buenas relaciones con las personas que le rodean y sentirse parte de un grupo.
- **Reconocimiento.** Las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás. La amistad, la familia o la pareja son esos elementos indispensables para sentirse aceptado socialmente y poder, con confianza, avanzar hacia la autorrealización.
- **Autorealización.** Es la cúspide de la pirámide. Está relacionado directamente con el crecimiento personal. Una persona encontrará un sentido a su vida desarrollando una actividad, siempre que las necesidades anteriores estén cubiertas.

Así entonces el ser humano tiene una serie de necesidades que suple con el pasar de la vida, las cuales hacen que una persona sea productiva en cuanto a que al alcanzar sus necesidades básicas, logra una serie de objetivos propuestos que le permiten en el Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los colaboradores, la teoría de la pirámide de Maslow describe el orden en que la persona trata de satisfacer sus deseos, "conforme una persona va satisfaciendo cada nivel de necesidades, su motivación pasa a satisfacer el siguiente nivel de necesidades en forma ascendente" esto nos confirma que el ser humano cada vez busca tener más y más hasta llegar a la cima de la pirámide la autorrealización.

Después de las consideraciones anteriores (Hellreigel, Jackson, & Slocum, 2009)

Figura N° 1: Factores Determinantes de la Productividad Laboral.



Fuente: (Hellreigel, Jackson, & Slocum, 2009)

Factores de Productividad del Capital Humano.

Según (Vásquez Medem, 2012) nos indica que hay factores de productividad.

Factor 1: La cohesión social. Un gusto compartido o atracción del equipo que incluye vínculos de amistad, cariño, cercanía y disfrute de la compañía del otro. Es importante porque en las organizaciones el conocimiento de cada persona es un activo de conocimiento que trae al equipo y a la organización el conocimiento, la experiencia y las relaciones aprendidas a lo largo de su vida. Es la fusión de conocimientos, experiencias y relaciones con las de otros en la organización lo que crea e nuevo conocimiento que impulsa la organización hacia adelante y que, con el tiempo, se convierte en un valor comercial. Sin embargo, para hacer que la organización funcione, las personas tienen que estar dispuestas y cómodas contribuyendo con sus conocimientos e ideas.

Factor 2: La percepción del apoyo de la organización. Como los empleados sienten que el supervisor les ayuda en tiempos de necesidad, les elogia por un trabajo bien hecho, o les reconoce por realizar un esfuerzo extra. Es importante establecer el ambiente dentro del equipo para ayudar a cada individuo a completar sus tareas, aportar sus conocimientos e ideas y trabajar en armonía tanto con los miembros del equipo como otros equipos. Si un supervisor no exhibe el apoyo a los colegas, esto puede crear un ambiente en que las personas no dan todo de sí mismas, no se sienten seguras para expresar sus ideas y se retiran a hacer lo mínimo necesario para el trabajo.

Factor 3. Intercambio de Información. Se refiere como los equipos reúnen y acceden a sus conocimientos y experiencia, que afecta positivamente a los procesos de toma de decisiones y de equipo. Esto nos lleva a la idea de un equipo de Transactive Memory System (TMS), una especie de memoria colectiva en una mente colectiva, que permite pensar y actuar a un equipo, es importante saber que el conocimiento es poder, por lo que dicen, y en las organizaciones tradicionales la personas a menudo es reservada a la hora de compartir sus conocimientos con los demás miembros de su equipo y personas pertenecientes a otros equipos y otras divisiones por miedo que su generosidad con el conocimiento dé lugar a que su poder se vea disminuido. Si esta cultura prevalece la organización será privada de los conocimientos que estas personas podrían traer y limita la generosidad de los demás.

Factor 4. Visión y Claridad de los objetivos. La idea de la visión se refiere al grado en que los miembros del equipo tienen una comprensión común de los objetivos y muestran gran compromiso con estos objetivos. Por esta razón, visión) en este contexto también se conoce como la claridad en los objetivos. Es importante, porque si no tenemos claro lo que hacemos se ajusta a lo que el equipo está haciendo, ahora y en el

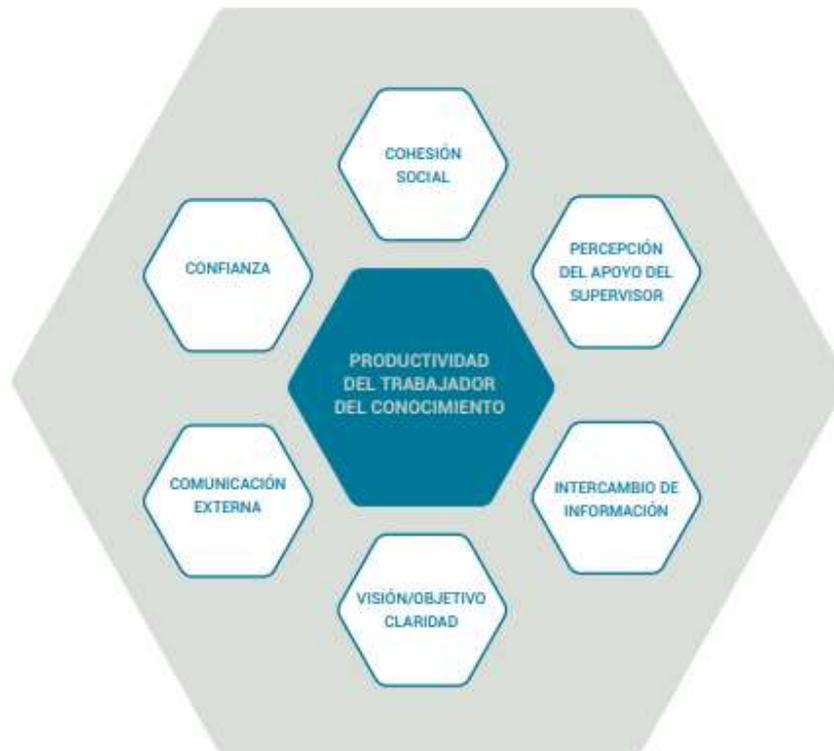
futuro, no vamos a ser capaces de conseguir estar emocionalmente comprometidos y dar lo mejor de nosotros mismos y si no entendemos cómo el trabajo de nuestros equipos contribuye con el éxito de la empresa no articula una visión, no merece la pena, puede ser difícil comprometer nuestro intelecto y energía de la causa.

Factor 5: Comunicación externa, Capacidad de los equipos para atravesar fronteras (de equipo y organizacionales para recabar información y recoger recursos de los demás) es importante que el conocimiento de las personas no se vuelva obsoleto y la organización no sea superada por la competencia

Factor 6: La confianza. Firme creencia en la fiabilidad. La sinceridad o la capacidad de los demás. Se crea por la expectativa de que las acciones de otras personas serán beneficiosas o al menos no perjudiciales para uno mismo. Es importante porque si percibes que el conocimiento o la información proporcionada por un colega no son fiable (a causa de los rumores, la experiencia previa o tu intuición), no se utilizará sus conocimientos y por lo tanto el valor de estos disminuirá a pesar de sus capacidades, su información pueda ser buenos.

Estos son los 6 factores, tomados en conjunto y utilizados por líderes inspiradores en todas las disciplinas de manera integral, estos factores pueden cambiarlo todo acerca de la forma en la que se organiza, lidera, diseña e invertir.

Figura N° 2: Factores de Productividad del Capital Humano



Fuente: (Vásquez Medem, 2012)

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias en la dimensión selección del personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias en la dimensión formación y desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de

la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias en la dimensión producción y rendimiento de la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias en la dimensión de la política retributiva con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión selección de personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.
- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión formación y desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión producción y rendimiento con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.
- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión política retributiva con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La gestión por competencias se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca, en el año 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

- **H1:** La gestión por competencias en su dimensión de selección del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.
- **H2:** La gestión por competencias en su dimensión de formación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.
- **H3:** La gestión por competencias en su dimensión producción y rendimiento se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Cooperativa

de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

- **H4:** La gestión por competencias en su dimensión de política retributiva se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica

En el presente estudio de investigación es importante radicar la aplicación de teorías y conceptos, tiene como finalidad identificar la relación que existe entre de gestión por competencias con la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP, así como establecer la relación entre ambas variables. Dicha información se basó en teorías estudiadas por las ramas del comportamiento organizacional de la administración del recurso humano, del desarrollo organizacional. Por ello, se desarrollará un marco teórico, en el cual se presentará los diferentes conceptos, enfoques y teorías de las variables estudiadas.

1.5.2. Justificación práctica

Los resultados que se adquieran de la investigación permitirán conocer la importancia y la relación que existe entre la gestión por competencias y la productividad laboral, para mejorar los procesos administrativos, selección del personal, producción y desarrollo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA. En consecuencia, los resultados obtenidos permitirán mejorar la comprensión de la problemática presentada en la empresa y una solución de mejora, asimismo el

personal administrativo contar con herramientas que les facilite el proceso de toma decisiones.

1.6. Limitaciones

En el transcurso del desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Disponibilidad de limitada de tiempo de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA.
- Accesos limitados a libros de la biblioteca de la universidad, por lo general la mayoría se encontraban en otras universidades y para solicitarlo demandaba tiempo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Según (Jervis, 2017) nos indica que la investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes, además los investigadores se interesan por estas relaciones estadísticas entre variables y se motivan a realizar una investigación correlacional. Usualmente se cree que la investigación correlacional debe involucrar dos variables cuantitativas, como puntajes, resultados del número de eventos repetidos dentro de un margen de tiempo.

2.2. Diseño de Investigación

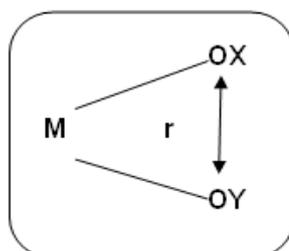
Según (Sampieri, Callado, & Lucio, 2010) Una vez que se precisó el planteamiento del problema, se definió el alcance inicial de la investigación y se formularon las hipótesis (o no se establecieron debido a la naturaleza del estudio). El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, también indicaron que los estudios correlacionales se distinguen de los descriptivos principalmente en que, mientras estos últimos se centran en medir con precisión las variables individuales (algunas de las cuales se pueden medir con independencia en una sola investigación), los primeros evalúan, con la mayor exactitud que sea posible, el grado de vinculación entre dos o más variables, pudiéndose incluir varios pares de evaluaciones de esta naturaleza en una sola investigación (comúnmente se incluye más de una correlación). Para comprender mejor esta diferencia, tomemos un ejemplo sencillo.

En el presente trabajo se usará la investigación correlacional el cual define el término como la relación entre dos variables. El propósito principal de utilizar correlaciones en el

ámbito investigativo es averiguar qué variables se encuentran relacionadas entre sí. De esta manera, se entiende científicamente un evento específico como una variable.

Esquema:

La investigación es de tipo no experimental o transversal con un diseño correlacional.



Donde:

M = Muestra conformada por los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca, 2019

Variable 1 (X) = Observación de la V1(X) Gestión por Competencias.

Variable 2 (Y) = Observación de la V2 (Y): Productividad laboral.

r = Relación entre variables.

De recolección de información.

Los instrumentos que nos ayudaran a recolectar la información es una hoja censal el cual permitirá evaluar el nivel de la Gestión por Competencias y Productividad Laboral que existe en las organizaciones.

Tabla 1

Instrumentos para recolectar Información

| TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|---------------------|--------------------------------------|
| Hoja censal | Cuestionario, Test |
| Análisis documental | Fichas Textuales / Fichas de resumen |

Fuente: Responsable de la tesis de investigación

2.3. Variables de Estudio

Variabes 1. Independiente: Gestión por competencias

Variable 2. Dependiente: Productividad laboral

2.4. Población y Muestra (Materiales, Instrumentos y Métodos)

2.4.1. Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación (p.12)

Población con la que se trabajó

Para el desarrollo de la presente investigación la población y la muestra será la misma, al estar conformada por los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LDTA, como se detalla a continuación:

Tabla 2

Población

| Sexo | Cantidad |
|-----------|----------|
| Masculino | 17 |
| Femenino | 9 |
| Total | 26 |

Fuente: Área de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LDTA

Así mismo, se sabe que en la cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA, 4 colaboradores trabajan dentro de la parte estratégica, 4 en la parte táctica y 18 de ellos se encuentran laborando en la parte operacional, tal como se detalla a continuación:

Tabla 3

Puesto de Trabajo

| Puesto | Cantidad |
|-------------|----------|
| Estratégica | 4 |
| Táctica | 4 |
| Operacional | 18 |
| Total | 26 |

Fuente: Área de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA

2.4.2. Muestra

La muestra de la presente investigación está conformada por 26 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA. La misma que se encuentra en constante crecimiento, actualmente teniendo una planilla de 26 colaboradores se ha tomado una muestra no probabilística y por conveniencia los cuales están distribuidos en varias oficinas ubicados en la ciudad de Cajamarca, es por ello que siendo una Cooperativa Cajamarquina impulsa su crecimiento buscando marcar la diferencia con otras entidades del mismo rubro, buscando el desarrollo entre sus asociados y la Cooperativa.

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Análisis de Datos

Las técnicas e instrumentos que se van a desarrollar durante el proceso de recolección de datos será en primer lugar partiendo de un análisis de la información de la muestra y la población como nos indica (QuestionPro, 2019) en su sitio web, un censo es un tipo de método de recopilación de datos que involucra a toda la población; En un censo no se usa un método de muestreo. Por otro lado, cuando se realizan encuestas se generan

una menor cantidad de datos para procesar, en comparación con un censo, donde se ven representados datos de toda la población a detalle.

Es así que para el siguiente trabajo de investigación se abarcaran todos los datos ya que la muestra y la población con iguales 26 personas.

Las técnicas e instrumentos que se desarrollaran durante el proceso de recolección de datos son:

Hoja Censal: Esta técnica de recolección de datos da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. En relación al cuestionario desarrollado está compuesto por un total de 16 preguntas bajo la escala de Likert siguiente:

Tabla 4

Escala de Likert

| Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|

Igualmente, para la evaluación de la Variable Independiente: gestión por competencias se han planteado 7 preguntas, y la variable dependiente: productividad laboral también se han planteado 8 preguntas, por lo que será evaluada bajo 15 preguntas, que nos permitirán poder evaluar la relación existente entre ambas variables.

2.5.1. Confiabilidad

Con respecto a la confiabilidad del instrumento compuesto por 15 preguntas que nos permitirán poder analizar la relación que existe entre la gestión por competencias y productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA bajo el método del coeficiente de Alfa de Cronbach, debido a que las preguntas planteadas se encuentran bajo la escala de Likert.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,89 | 15 |

Interpretación: Los resultados obtenidos teniendo en cuenta el índice de correlación del Alfa de Cronbach son igual a 0.89; se considera que los resultados tienen una confiabilidad muy alta según la escala de valoración. Lawrence (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Tabla 6

Escala de alfa de Cronbach

| Escala | Descripción |
|-------------|-------------|
| 0,81 a 1,00 | Muy alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy baja |

Fuente: Responsable de la tesis de investigación

Para la presente investigación se recolectaran los datos del resultado de la hoja censal para luego la información procesarla e ingresarla en el programa estadístico SPSS versión 25 Como criterio general, (Mallery, 2003) "sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de CronBach".

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Los métodos que se utilizaron en forma general son métodos teóricos, métodos empíricos (observación, medición y del experimento) y los métodos estadísticos.

Entrevista. Es una situación de interrelación o diálogo entre personas, como es el caso del entrevistador y el entrevistado, el instrumento que se utilizara es la guía de entrevista estructurada. Para la aplicación y desarrollo de la entrevista se utilizará la guía de entrevista, la cual estará compuesta por 10 preguntas iniciales que nos permitirán poder analizar cómo se mide y que tan importante es la productividad laboral de los colaboradores de la cooperativa.

Observación planificada. Con frecuencia se usa la técnica para profundizar el conocimiento sobre el comportamiento de la variable de estudio, se utiliza la ficha de registro.

Tabla 7

Instrumentos y técnicas

| TECNICA | INSTRUMENTO |
|-------------------------|-----------------------------|
| Hoja censal | Cuestionario |
| Observación Planificada | Ficha de Registro de datos. |
| Entrevista | Guía de entrevista |

Fuente: Responsable de la Tesis de investigación

La observación planificada permita poder evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos inmersos en la gestión por competencias, también poder identificar los errores del mismo, evaluar los indicadores históricos de la productividad de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA.

Con la finalidad de analizar la información recolectada se utilizará estadística descriptiva, también se utilizará las siguientes herramientas tecnológicas: Microsoft Excel y SPSS 25, asimismo se utilizó Microsoft Word.

- **Microsoft Word.** Se utilizará para la transcripción, redacción del informe final de dicha investigación.
- **Microsoft Excel y SPSS 25:** Se hará el análisis estadístico de la información recolectada durante la aplicación de los instrumentos en la unidad de estudio utilizando para ellos las hojas censales, las cuales se encuentra

CAPÍTULO III. RESULTADOS

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la selección de personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

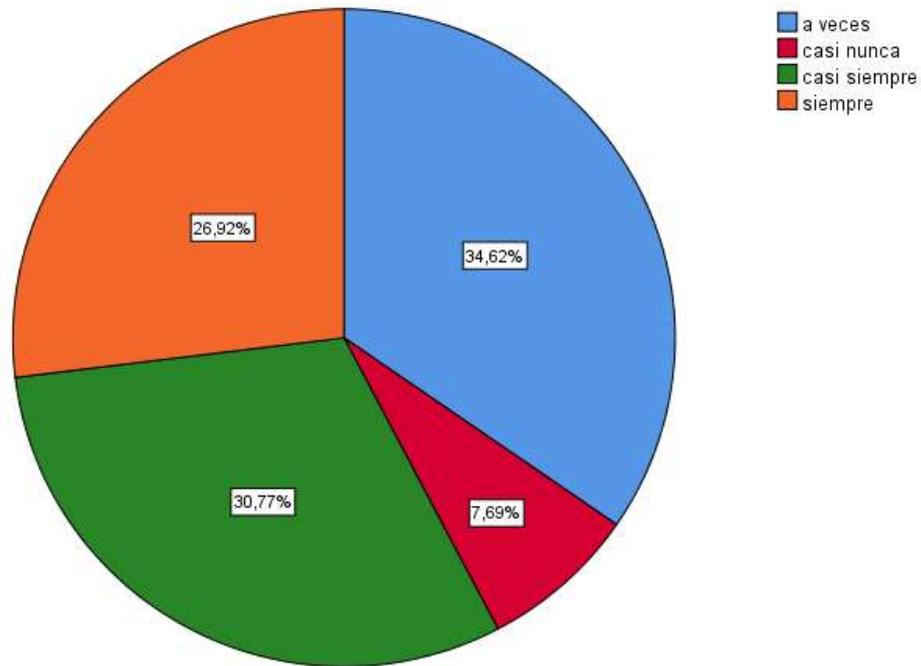
Pregunta N° 1: ¿Usted ha participado en algún proceso de reclutamiento para ser parte de puesto laboral dentro de la cooperativa?

Tabla 8
Proceso de reclutamiento

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 9 | 34,6 | 34,6 |
| casi nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| Válido casi siempre | 8 | 30,8 | 30,8 |
| Siempre | 7 | 26,9 | 26,9 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 3. Proceso de reclutamiento

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla 8 y Figura 3 respecto al proceso de reclutamiento para ser parte de un puesto laboral dentro de la cooperativa, de la muestra estudiada, se observa que el 34,6 % a veces ha pasado por un proceso de reclutamiento para un puesto laboral, seguido de un 30,8 % que indica que casi siempre ha pasado por un proceso de reclutamiento para un puesto laboral en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Así mismo, lo primero que se hace es publicar en su página web una convocatoria indicando que se está solicitando personal para un puesto de trabajo, indicando el correo correspondiente para que los postulantes envíen su Currículum Vitae (CV) para luego realizar una selección previa, el responsable de la convocatoria realiza una selección previa para luego pactar una entrevista de los postulantes seleccionados.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la selección de personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

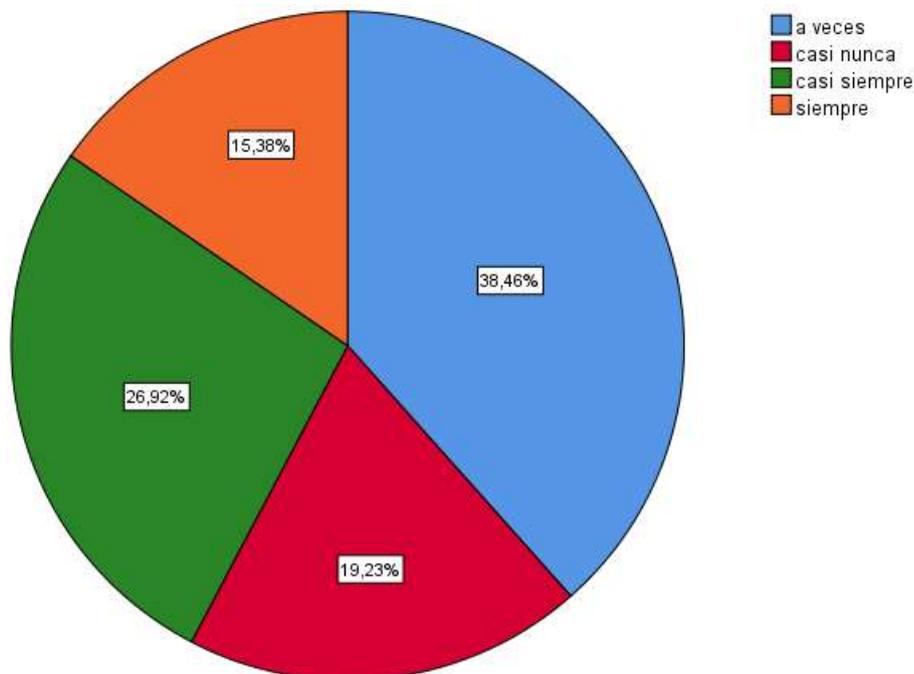
Pregunta N° 2: ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación en algún tema que no tenga que ver con su especialidad laboral?

Tabla 9
Tipo de capacitación que no tenga que ver con su especialidad laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 10 | 38,5 | 38,5 |
| casi nunca | 5 | 19,2 | 19,2 |
| Válido casi siempre | 7 | 26,9 | 26,9 |
| Siempre | 4 | 15,4 | 15,4 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 4. Tipo de capacitación, especialidad laboral

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla 9 y Figura 4, el 38.46% a veces ha participado de algún tipo de capacitación según su especialidad laboral, mientras que un 26.92% casi siempre ha participado de algún tipo de capacitación en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores, se puede mencionar que del proceso de capacitación llevado a cabo con los colaboradores, se tiene que planificar charlas, capacitaciones en los cuales los colaboradores pueden obtener lo que las demás áreas realizan en sus funciones diarias y poder contribuir con el desarrollo de la Cooperativa para con sus socios. Así mismo, un personal capacitado en normativas SBS, UIF, y otros contenidos es de vital importancia porque ayuda a mejorar y fortalecer el control interno de la Cooperativa.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la selección de personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

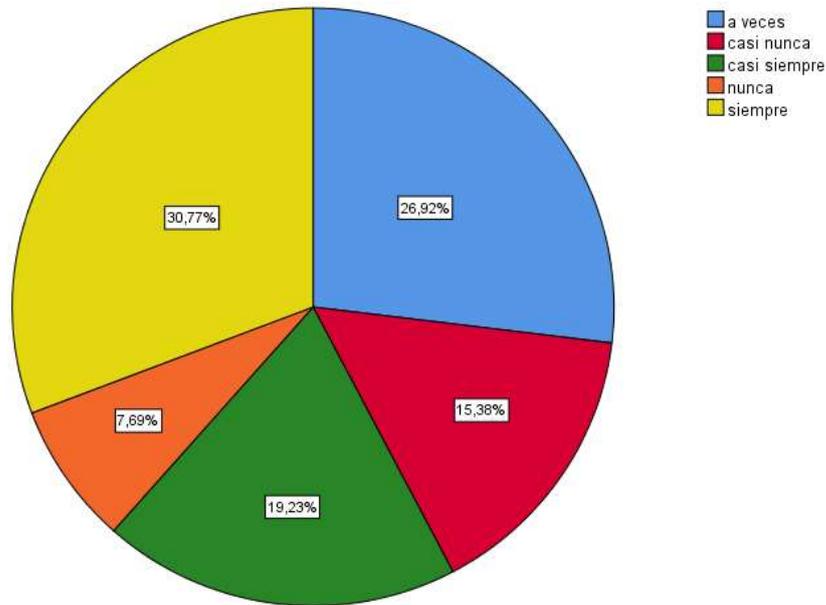
Pregunta N° 3: ¿Ha pensado en asumir una función laboral distinta a la actual?

Tabla 10
Función laboral distinta a la actual

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 7 | 26,9 | 26,9 |
| casi nunca | 4 | 15,4 | 15,4 |
| Válido casi siempre | 5 | 19,2 | 19,2 |
| nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| siempre | 8 | 30,8 | 30,8 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 5. Asumir una función laboral distinta a la actual

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla 10 y Figura 5, respecto al asumir una función laboral distinta a la actual, del total de censados podemos observar que el 30.77% siempre asume una función distinta a la actual, mientras que el 26.92% indica que a veces ha asumido una función distinta a la actual, seguido de un 19.23% casi siempre, y 15.38% casi nunca y el 7.69% nunca de la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores al momento de asumir una función distinta a la actual, es que la cooperativa cuando quiere realizar una convocatoria para un puesto laboral, realiza una convocatoria interna el cual permita que sus trabajadores poder desempeñar otras funciones requeridas según el puesto laboral y adaptarse al cambio según amerite.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la selección de personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

Pregunta N° 4: ¿Ha pensado usted en mejorar su desempeño laboral respecto a cooperativas?

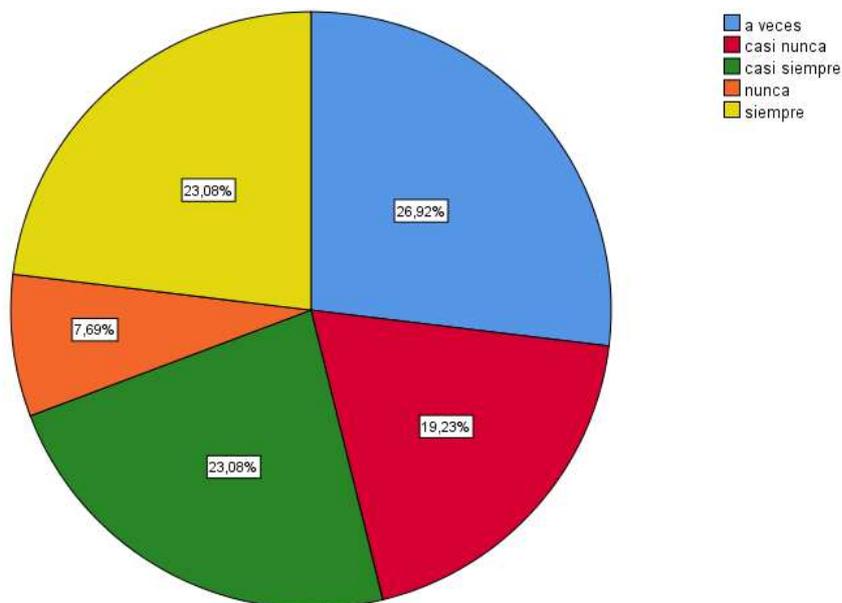
Tabla 11

Desempeño laboral respecto a cooperativas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 7 | 26,9 | 26,9 |
| casi nunca | 5 | 19,2 | 19,2 |
| Válido casi siempre | 6 | 23,1 | 23,1 |
| nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| siempre | 6 | 23,1 | 23,1 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 6. Desempeño laboral respecto a cooperativas

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 11 y Figura N° 6, respecto a la participación del desempeño laboral de cooperativas, se expresa que si existe participación de alguna convocatoria respecto a cooperativas. Del 100% de los censados, el 26.92% indica que a veces pensó en participar de alguna convocatoria respecto a cooperativas, el 23.08% casi siempre y siempre, 19.23% casi nunca, y 7.69% nunca de la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores es importante que los colaboradores se sientan satisfechos en su puesto de trabajo, tengan un buen clima laboral entre compañeros y así tengan un ambiente de estabilidad laboral es por eso que en la cooperativa los colaboradores tiene un buen trato entre compañeros, cada uno realiza diferentes funciones y siempre se les incentiva y motiva cada vez que realizan bien su trabajo y se hace reconocer el éxito de cada uno de ellos ya que eso es la prioridad de la cooperativa. Cuando hay alguna dificultad de acuerdo a sus funciones y no realizan bien su trabajo, el encargado le llama a una reunión para ver qué es lo que sucede y saber porque no cumplió con sus funciones.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la selección de personal con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

Pregunta N° 5: ¿Usted tiene experiencia en el campo laboral de cooperativas de ahorro y crédito?

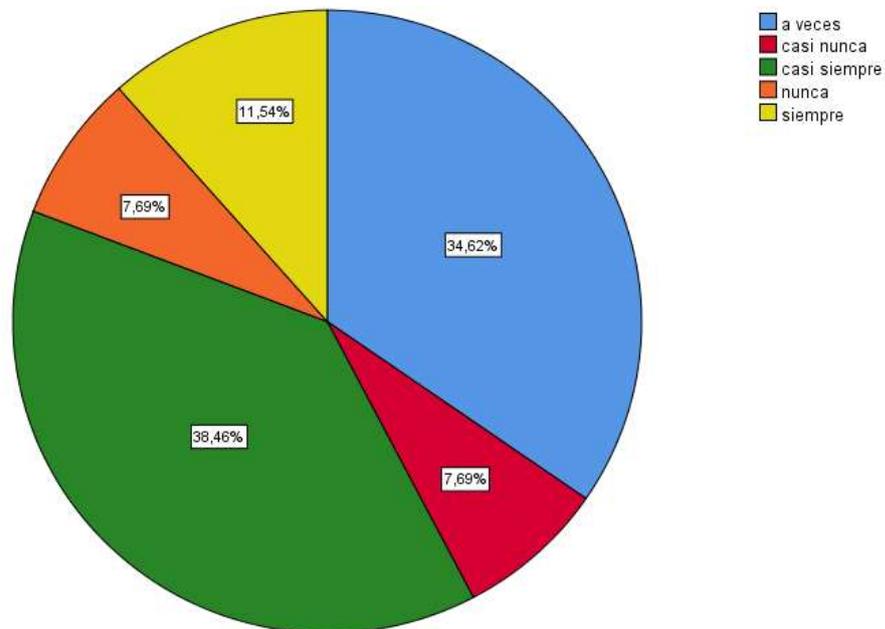
Tabla 12

Experiencia en el campo laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 9 | 34,6 | 34,6 |
| casi nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| casi siempre | 10 | 38,5 | 38,5 |
| nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| siempre | 3 | 11,5 | 11,5 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 7. Experiencia en el campo laboral

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 12 y Figura N° 7, respecto a la experiencia en el campo laboral de cooperativas de ahorro y crédito, del total de censados, podemos observar que el 38,46% casi siempre ha trabajado y tiene experiencia en el campo laboral de cooperativas de ahorro y crédito, seguido de un 34.62% que indica que a veces ha estado en ese campo laboral para ser parte de la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores en cuanto al nivel de experiencia de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa se lleva a cabo determinar cómo alinear las habilidades de los colaboradores, se evalúa y se decide quiénes son los más aptos para alcanzar metas específicas. Al identificar quiénes necesitan mejorar sus habilidades, los directivos pueden determinar que hacer al respecto teniendo en cuenta que un colaborador comprometido es de gran valor para la cooperativa, se considera parte de la organización y es más productivo.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la formación y desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

Pregunta N° 6: ¿En el puesto de trabajo que se encuentra, realiza sus actividades demostrando sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas?

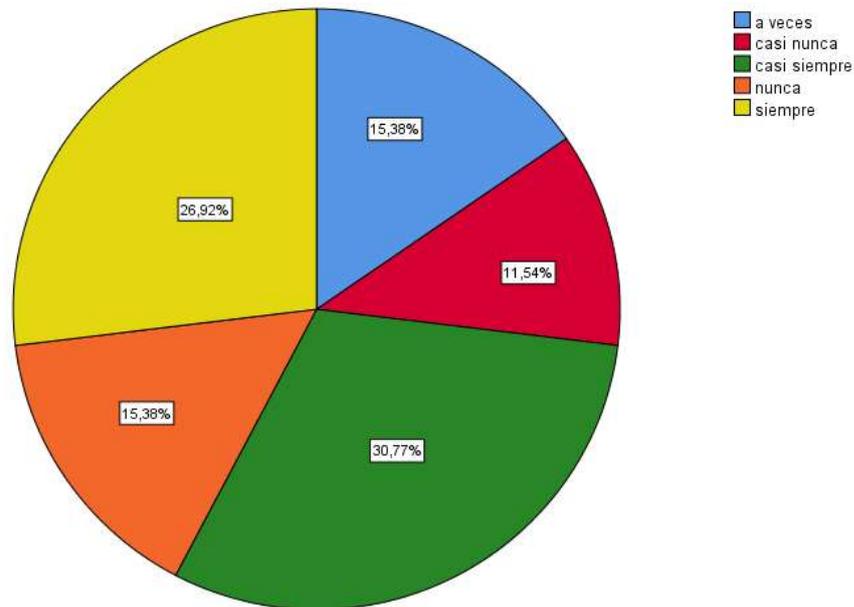
Tabla 13

Demuestra sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|-------------------|
| Válido | a veces | 4 | 15,4 |
| | casi nunca | 3 | 11,5 |
| | casi siempre | 8 | 30,8 |
| | nunca | 4 | 15,4 |
| | siempre | 7 | 26,9 |
| | Total | 26 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 8. Demuestran sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 13 y Gráfico N° 8, respecto a sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas, .del total de los censados se observa que el 30.77% casi siempre realiza actividades demostrando sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas, seguido de un 26.92% que indica que siempre ha realizado dichas actividades en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores, es importante contar con las capacidades, habilidades y destrezas de los colaboradores porque ayuda al equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa y de la calidad de la su gestión depende que exista cohesión entre los colaboradores y que la organización pueda alcanzar su máximo nivel de productividad.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la formación y desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

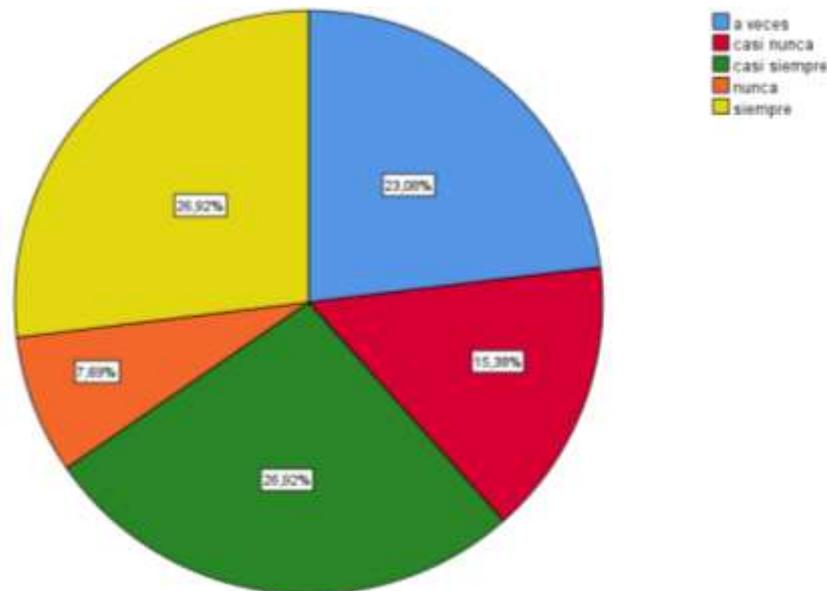
Pregunta N° 7: ¿Durante el tiempo que está laborando en la empresa ha recibido algún tipo de capacitación respecto a sus funciones?

Tabla 14
Capacitación respecto a sus funciones

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 6 | 23,1 | 23,1 |
| casi nunca | 4 | 15,4 | 15,4 |
| casi siempre | 7 | 26,9 | 26,9 |
| nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| siempre | 7 | 26,9 | 26,9 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 9. Ha recibido algún tipo de capacitación respecto a sus funciones.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 14 y Figura N° 9, respecto al tiempo que está laborando en la empresa ha recibido algún tipo de capacitación respecto a sus funciones, del total de los censados, se observa que el 26.92% siempre y casi siempre ha recibido algún tipo de capacitación respecto a sus funciones, seguido de un 23.08% que solo a veces recibió capacitaciones en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores, es importante que los colaboradores sean eficientes, estén satisfechos en su puesto de trabajo a través de las charlas y capacitaciones que la cooperativa le brinde y tengan una mejor productividad. Las organizaciones se miden por el nivel de competitividad con la que cuentan los colaboradores, es por ello que la cooperativa debe seguir mejorando su plan de capacitaciones anual, el cual permita a mejorar a sus colaboradores en el desarrollo de sus actividades y explotar al máximo sus conocimientos, todo ello para una mejor productividad.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desarrollo de la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

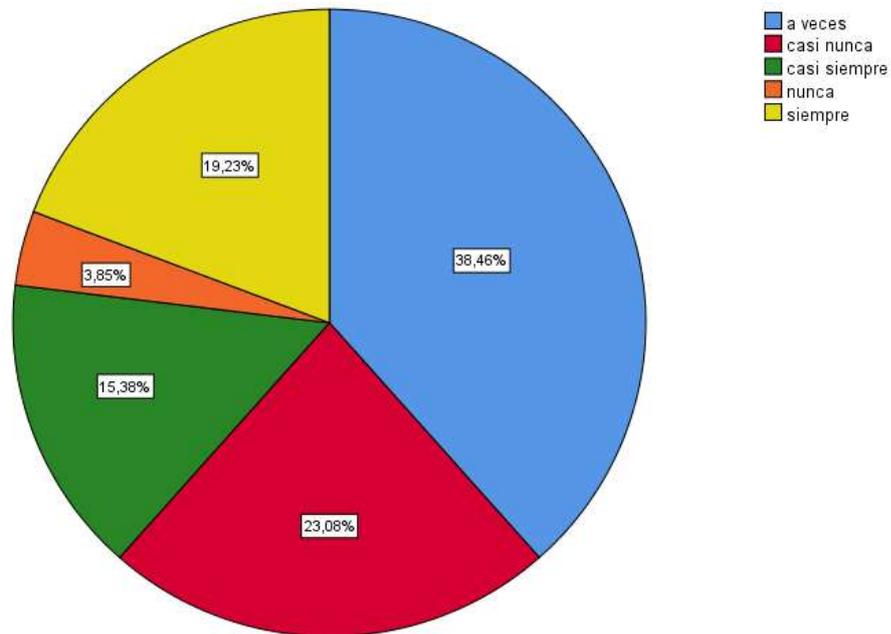
Pregunta N° 8: ¿Con que frecuencia sus asociados acuden a la cooperativa a desafiliarse?

Tabla 15
Solicitar desafiliación

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|-------------------|
| Válido | a veces | 10 | 38,5 |
| | casi nunca | 6 | 23,1 |
| | casi siempre | 4 | 15,4 |
| | nunca | 1 | 3,8 |
| | siempre | 5 | 19,2 |
| | Total | 26 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 10. Solicitar desafiliación

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 15 y Figura N° 10, respecto a que frecuencia sus asociados acuden a la cooperativa a desafiarse, del total de los censados se observa que 38.46% indica que a veces visitan a la cooperativa a solicitar créditos desembolsados, seguido de un 23.18% que casi nunca, 19.23% indican que siempre, 15.38% casi siempre solicitan créditos en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores, es importante tener en cuenta que los asociados por lo general acuden a la cooperativa a solicitar su desafiliación, el cual es un procedimiento negativo por lo que la cooperativa está perdiendo un socio, para ello se crean estrategias para coordinar con el socio los motivos que conlleven a realizar dicha operación, estos motivos son los que le permiten a los colaboradores de la atención a los ayudar a que no se retiren.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desarrollo de la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

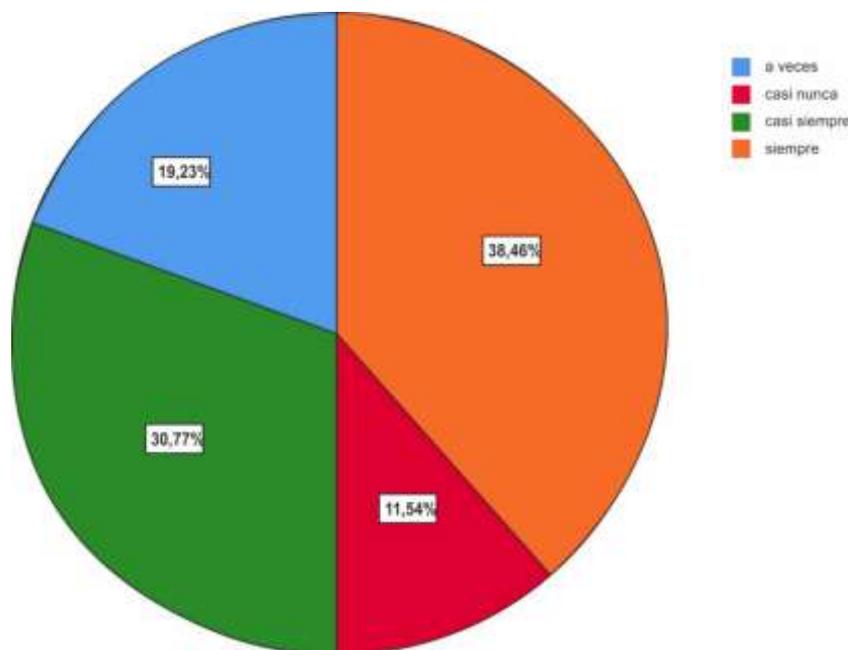
Pregunta N° 9: ¿Con que frecuencia sus asociados acuden a la cooperativa a realizar el pago de sus aportaciones?

Tabla 16
Realizar el pago de sus aportaciones

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|-------------------|
| | a veces | 5 | 19,20 |
| | casi nunca | 3 | 11,5 |
| Válido | casi siempre | 8 | 30,8 |
| | siempre | 10 | 38,5 |
| | Total | 26 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 11. Pago de sus aportaciones

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 16 y Figura N° 11, respecto a que frecuencia los asociados acuden a la cooperativa a realizar el pago de sus aportaciones, del total de los censados se observa que, el 38.46% indica que casi siempre acuden a la cooperativa a realizar el pago de sus aportaciones, seguido de un 30.77% que a veces acuden a la Cooperativa ADECOOP LTDA. Por las consideraciones anteriores. Cabe mencionar que el pago de las aportaciones realizadas es mensual por lo que generalmente muchos de ellos pagan a tiempo.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desarrollo de la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

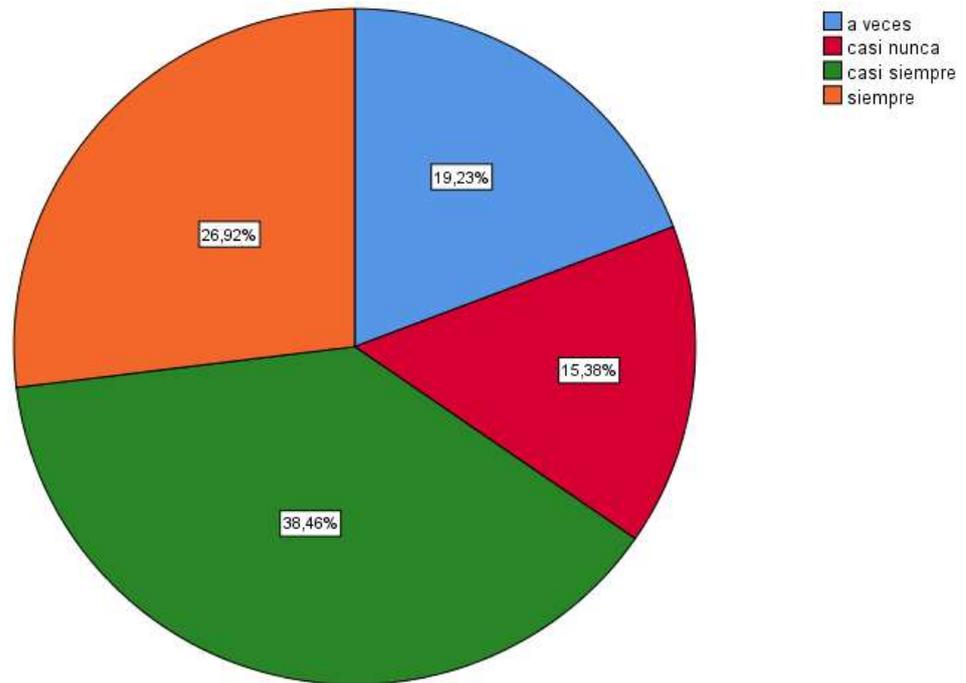
Pregunta N° 10: ¿Cada que tiempo los asociados acuden hacer sus operaciones de retiro de ahorros?

Tabla 17
Operaciones de retiro de ahorros

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|----------------------|
| a veces | 5 | 19,2 | 19,2 |
| casi nunca | 4 | 15,4 | 15,4 |
| Válido casi siempre | 10 | 38,5 | 38,5 |
| siempre | 7 | 26,9 | 26,9 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 12. Operaciones de retiro de ahorros

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 17 y Figura N° 12, respecto a las operaciones de retiro de ahorros, del total de censados, se observa que el 38.46% casi siempre realizan operaciones de retiro de ahorros, seguido de un 26.92% que siempre acuden a realizar operaciones en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Las Operaciones de depósito y retiro se realizan de forma diaria, de acuerdo a la necesidad de cada socio, es por ello que la cooperativa responde a ello con una buena atención a sus socios, todo ello registrado en su sistema cooperativo brindado un voucher donde registra las operaciones que realizan,

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desarrollo de la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

Pregunta N° 11: ¿Cada cuánto tiempo realizan captaciones de ahorros en la cooperativa?

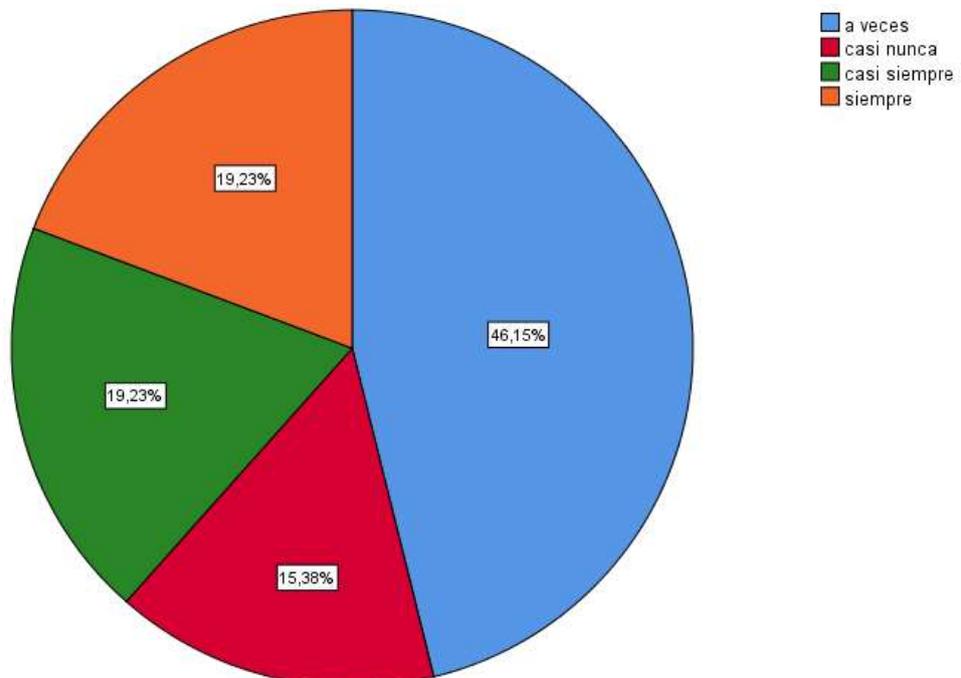
Tabla 18

Captaciones de ahorros se realizan en la cooperativa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 12 | 46,2 | 46,2 |
| casi nunca | 4 | 15,4 | 15,4 |
| Válido casi siempre | 5 | 19,2 | 19,2 |
| siempre | 5 | 19,2 | 19,2 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 13. Captaciones de ahorros

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 18 y Figura N° 13, respecto a las captaciones de ahorros se realizan en la cooperativa, del total de los censados, se observa que, el 46.15% indican que a veces se realizan captaciones en la cooperativa, seguido de un 19.23% siempre y casi siempre, y 15.38% casi nunca ha realizado alguna capacitación en la Cooperativa ADECOOP LTDA. Se realizan operaciones de captación de depósitos de sus socios, de acuerdo a la necesidad de la Cooperativa y el riesgo de liquidez que manejan de manera interna y de acuerdo de la normativa de la SBS vigente.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la política retributiva con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

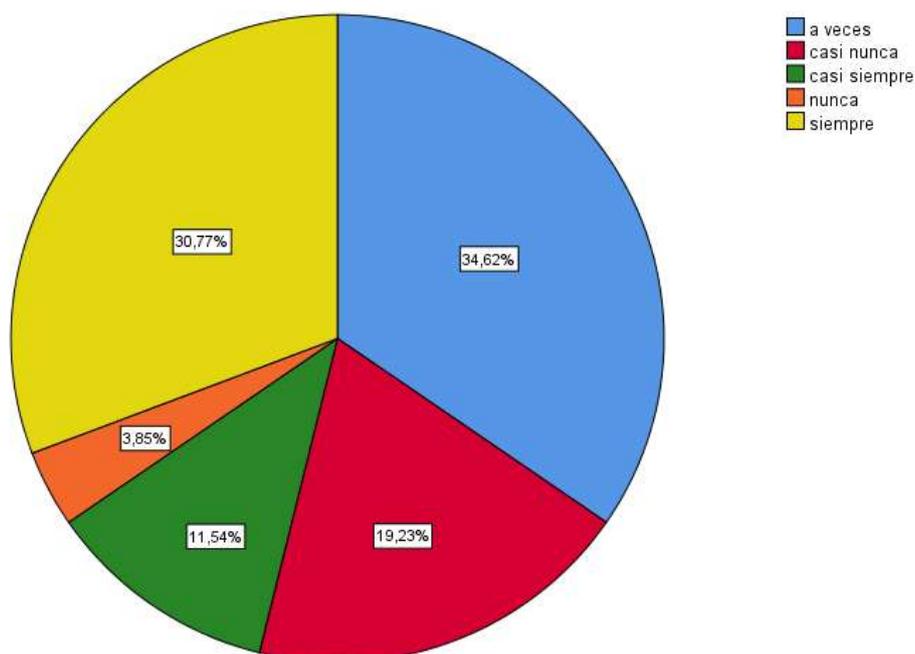
Pregunta N° 12: ¿Se siente usted satisfecho con su remuneración laboral?

Tabla 19
Satisfacción de remuneración laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 9 | 34,6 | 34,6 |
| casi nunca | 5 | 19,2 | 19,2 |
| Válido casi siempre | 3 | 11,5 | 11,5 |
| nunca | 1 | 3,8 | 3,8 |
| siempre | 8 | 30,8 | 30,8 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 14. Satisfacción de remuneración laboral

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 19 y Figura N° 14, respecto a la satisfacción de remuneración laboral, del total de censados, se observa que el 34.62% a veces está satisfecho con su remuneración laboral, seguido con un 30.77% siempre está satisfecho con la remuneración laboral de la Cooperativa ADECOOP LTDA. Es importante que los colaboradores estén a gusto con la remuneración laboral establecido por sus funciones y labores desempeñadas en la cooperativa. Cumpliendo siempre con todos sus beneficios de acuerdo a su reglamentación salarial interna.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la política retributiva con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

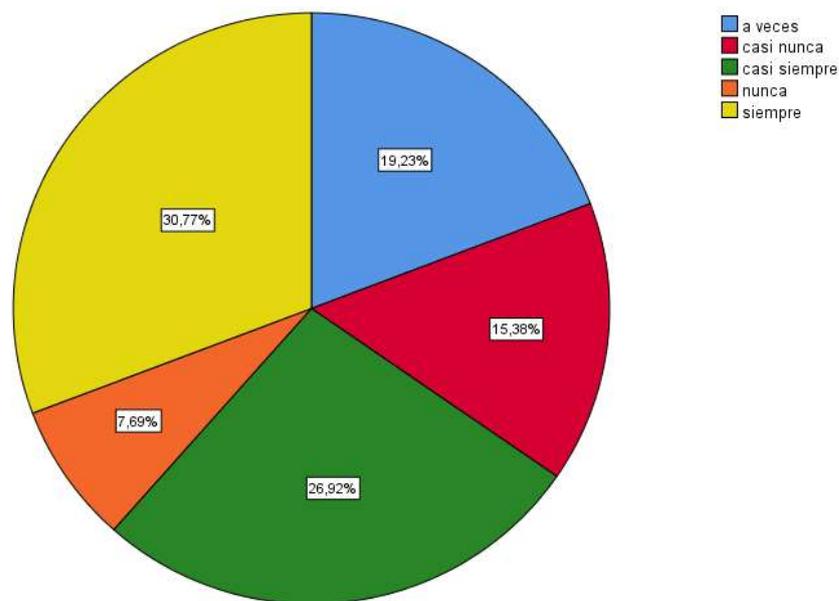
Pregunta N° 13: ¿Cree usted que sus conocimientos son tomados en cuenta para el desarrollo de la cooperativa el cual justifique su remuneración laboral?

Tabla 20
Conocimientos que justifica la remuneración laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------|------------|--------------|-------------------|
| a veces | 5 | 19,2 | 19,2 |
| casi nunca | 4 | 15,4 | 15,4 |
| casi siempre | 7 | 26,9 | 26,9 |
| nunca | 2 | 7,7 | 7,7 |
| siempre | 8 | 30,8 | 30,8 |
| Válido | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 15. Justificación de remuneración laboral

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 20 y Figura N° 15, respecto a los conocimientos que justifica la remuneración laboral, del total de los censados se observa que, el 30.77% indica que siempre toma en cuenta sus conocimientos para justificar su remuneración laboral, seguido de un 26.92% que casi siempre son tomados en cuenta para justificar su remuneración laboral de la Cooperativa ADECOOP LTDA. Sí bien es cierto, la remuneración laboral se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral, una persona también apoya con sus sugerencias el cual ayuda en la toma de decisiones de la dirección de la Cooperativa, es por ello que las reuniones de trabajo son importantes para que los trabajadores sean escuchados y den alternativas para la mejora de la productividad laboral.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la política retributiva con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

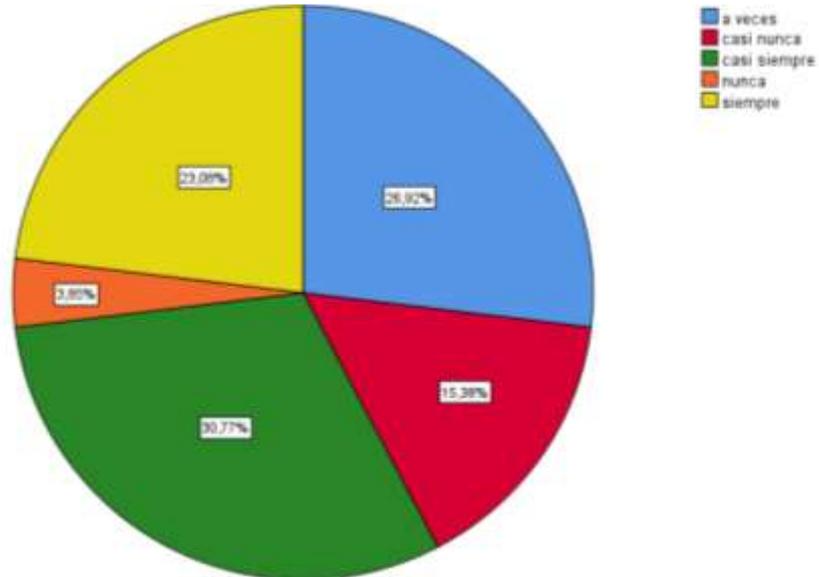
Pregunta N° 14: ¿Usted se siente identificado en la Institución dónde labora?

Tabla 21
Se siente identificado en la Institución dónde labora

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|-------------------|
| Válido | a veces | 7 | 26,9 |
| | casi nunca | 4 | 15,4 |
| | casi siempre | 8 | 30,8 |
| | Nunca | 1 | 3,8 |
| | siempre | 6 | 23,1 |
| | Total | 26 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 16. Se siente identificado en la Institución dónde labora.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 21 y Figura N° 16, respecto a si se siente identificado en la Institución dónde labora, del total de los censados, se observa que el 30.77% que casi siempre se siente identificado con la institución donde labora, seguido de un 26.92% que solo a veces se siente identificado con la Cooperativa ADECOOP LTDA. Las personas comprometidas sienten que deben cumplir con su trabajo, internalizándolo como un sacrificio ineludible y necesario. Los colaboradores identificados con la cooperativa quieren relacionarse con el proceso, para ellos el trabajo no es una obligación sino un aporte, una manera de contribuir con el éxito.

- Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la política retributiva con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

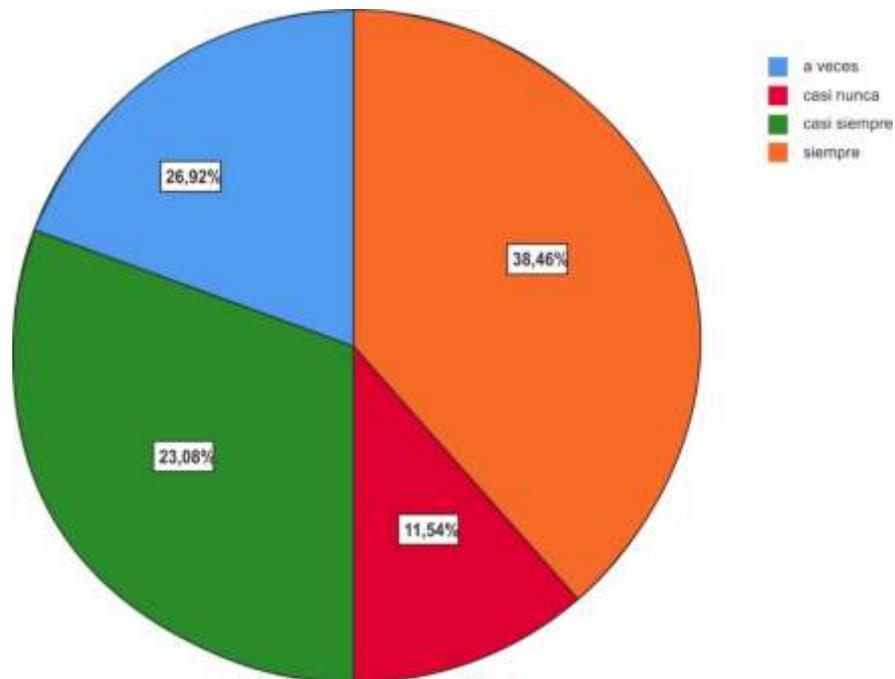
Pregunta N° 15: ¿Usted cumple con los objetivos de crecimiento de la empresa?

Tabla 22
Objetivos de crecimiento de la empresa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|------------|------------|-------------------|
| a veces | 7 | 26,9 | 26,9 |
| casi nunca | 3 | 11,5 | 11,5 |
| Válido casi siempre | 6 | 23,1 | 23,1 |
| siempre | 10 | 38,5 | 38,5 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

Elaboración: propia

Figura 17. Cumple con los objetivos de crecimiento de la empresa

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se evidencian en la tabla N° 22 y Figura N° 17, respecto a los objetivos de crecimiento de la empresa, del total de los censados, se observa que el 38.5% a veces cumple con los objetivos de crecimiento, seguido de un 26.92% que siempre cumple con los objetivos de crecimiento de la Cooperativa ADECOOP LTDA. Los objetivos de crecimiento son de mucha importancia porque consiste en fijar objetivos que se quieren lograr a corto, mediano y largo plazo. En la cooperativa lo que se quiere lograr es captar nuevos socios, tener más sucursales, contratación de nuevos trabajadores, una vez que se tenga claros los objetivos a lograr, se debe fijar las estrategias o las acciones que se van a realizar para lograrlos.

Prueba de hipótesis

En esta oportunidad veremos la correlación de Karl Pearson, que es uno de los análisis estadísticos que más se utilizan en el mundo, para corroborar la relación que existen entre dos variables, de esta manera podemos ver la siguiente tabla donde se analizaran los resultados sobre la correlación que existe.

Tabla 23
Correlación de Pearson

| | |
|-----------------|-----------------------|
| $r = 1$ | correlación perfecta. |
| $0.8 < r < 1$ | correlación muy alta |
| $0.6 < r < 0.8$ | correlación alta |
| $0.4 < r < 0.6$ | correlación moderada |
| $0.2 < r < 0.4$ | correlación baja |
| $0 < r < 0.2$ | correlación muy baja |
| $r = 0$ | correlación nula |

Fuente: Juan Carlos Sarabia

Objetivo General. Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019.

Tabla 24
Correlación de Pearson SPSS 25

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------|--------|
| | | V1 | V2 |
| V1 | Correlación de Pearson | 1 | ,612** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 26 | 26 |
| V2 | Correlación de Pearson | ,612** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 26 | 26 |

Fuente: Realizado a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019.

Elaboración: Propia

Tabla 24, en la siguiente tabla encontramos la correlación de Karl Pearson del objetivo general

La Correlación de Pearson toma un valor de 0.612 indicando la existencia de una relación bilateral en el nivel de 0,01 entre las variables Gestión por Competencias y Productividad Laboral. Podemos indicar que a medida que se incrementa la gestión por competencia también incrementa la productividad laboral en la Cooperativa ADECOOP (Sarabia, 2015)

Tabla 25
Chi - Cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|---|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 18,792 ^a | 9 | ,027 |
| Razón de verosimilitud | 22,704 | 9 | ,007 |
| Asociación lineal por lineal | 9,373 | 1 | ,002 |
| N de casos válidos | 26 | | |

Fuente: Realizado a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019.

Elaboración: Propia

Tabla 25, en la siguiente tabla encontramos el chi cuadrado del objetivo general.

Chi – Cuadrado: Se observa claramente el valor de 0.27 el cual es menor de 0.05 por lo cual se niega la hipótesis nula y se afirma que sí existe relación entre las variables Gestión por Competencia y Productividad Laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

3.1 Discusión

Esta investigación tuvo como propósito identificar la gestión por competencias en relación con la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en el año 2019, el cual demostró que existe una relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral, así mismo se tienen los resultados de una correlación de Pearson es de 0,62 el cual según (Sarabia, 2015) los indicadores que tengan un $0,6 < r < 0,8$ se encuentra en una correlación alta, significa que entonces las dos variables tiene una correlación fuerte. A partir de los resultados aceptamos la hipótesis general que establece relación con lo hallado por (Vera, 2016), que mediante el análisis de la gestión por competencias se enfoca en un modelo conductista en donde las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño. El nivel de correlación que existe entre la admisión del talento y el desempeño laboral es de 0.882, lo que quiere decir que existe una correlación posita alta entre ambas variables, del mismo modo (Rojas, 2015) evidenció igualmente que en el proyecto aborda la gestión del talento humano basado en competencias, como una estrategia para el desarrollo integral de la institución y de los docentes, los aspectos relacionados con el marco teórico, que permitirán el abordaje a 11 conceptos relacionados con la gestión educativa, la gestión del talento humano, las competencias y su clasificación, así como el clima organizacional y la calidad de vida laboral, todos ellos importantes para el desarrollo de la gestión educativa. (Blanco & Mercado, 2013) Plantean que las competencias deben ser: Las del saber, saber hacer y ser. Para su elaboración se aplicó un instrumento que permitiera conocer la descripción del cargo y posteriormente se analizó esto contra la clasificación seleccionada y se definieron los perfiles por competencias para cada

cargo. Con esto se procedió a integrarlo con los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación. Los beneficios para la empresa es poder gestionar, potenciar y desarrollar su talento humano, al poder implementarlo, para incrementar la eficacia y eficiencia organizacional.

teniendo en cuenta los resultados solo lograrán el desarrollo de calidad si cuentan con un personal motivado que participa activamente y es recompensado adecuadamente, además si proporcionan ayuda a coordinar con la gerencia y sus directivos para que se preocuparan por los interés del personal el cual permitirá mejorar la productividad laboral, incorporando en sus capacitaciones, comunicación efectiva, incentivando a sus colaboradores y generando un mejor clima laboral través de las competencias laborales las cuales incluyen desarrollar las habilidades y actitudes para un mejor cumplimiento de su desempeño laboral.

Con respecto a lo expresado sobre la gestión por competencias en las investigaciones mencionadas, y sobre la afirmación con lo manifestado por (Chiavenato, 2011), debo coincidir que las organizaciones, los trabajadores a superar sus problemas personales, familiares, económicos y de salud, y buscando siempre su capacitación constante; si hace todo esto tendrá en su trabajador un aliado que contribuirá con el desarrollo organizacional de la institución o empresa a través de la productividad.

3.2 Conclusiones

Se puede concluir en la presente investigación lo siguiente:

- Se concluye que al identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión selección de personal con la productividad laboral, se puede afirmar que existe una relación significativa al momento de optar por un nuevo personal para la cooperativa, deben estar aptos para poner en práctica sus conocimientos y habilidades como profesionales, de ello la importancia para el desarrollo de la productividad dentro de la cooperativa.
- Se concluye con referencia a identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión formación y desarrollo con la productividad laboral, se pudo observar que de los resultados obtenidos a través de las hojas censales por los colaboradores, determinan que a través de las capacitaciones recibidas maximizan su conocimientos en las funciones que desempeñan, es por ello que la Cooperativa debe seguir invirtiendo en más capacitaciones el cual permita mejorar sus funciones así como también capacitar en tema sobre competencias laborales el cual permite mejorar su formación como trabajador y como persona.
- Se concluye que con referencia a identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión producción y rendimiento con la productividad laboral, se ha consultado a cada uno de los involucrados, la cantidad operaciones por créditos que se desembolsan de forma diaria –mensual, así como la cantidad de operaciones que se realizan como pagos y retiros, se obtuvo que se requiere de mayor cantidad de operaciones, los cuales satisfagan con los indicadores del plan estratégico que se han propuesto a lograr, así mismo

no obstante el apoyo por parte de los trabajadores es fomentar el crecimiento laboral a través de más captaciones tanto de ahorro como de créditos.

- Dando respuesta con referencia a identificar la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión y la política retributiva con la productividad laboral, analizando los datos del censo se obtuvo que los colaboradores tienen estar satisfechos en su centro de trabajo, con un salario que sustente o justifique el desempeño laboral que realizan en cada una de sus áreas, así mismo motivando al esfuerzo el cual tiene que ver con la competencia que demuestre en su actividades diarias.

Finalmente realizando un análisis de nuestros datos, es conveniente que las personas que toman decisiones en la cooperativa se preocupen por su personal para potenciar sus competencias laborales, explotar las habilidades de cada trabajador el cual maximicen su rendimiento, el cual permita aumentar la productividad y el crecimiento de la cooperativa alineados con sus procedimientos y reglamentos internos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos: gestión por competencias* (Cuarta ed.). Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Mexico.
- Azalde, A. P., & Berrios, J. G. (2019). "El objetivo describir la cultura organizacional en el área de cajas registradoras de una empresa mayorista en Lima. Lima: Universidad Privada Del Norte.
- Barandiaran, A. C., & Millán, E. D. (2018). *Relacion De La Cultura Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Nept Computer* . Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Blanco, C. M., & Mercado, L. K. (2013). Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>
- Carpio, J. J. (2018). *Gestión Por Competencias Para Incrementar La Productividad De Los Colaboradores En La Empresa Pronatur S.A.C*. Chiclayo.
- Carrasco, M. C. (2015). "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo. Andahuaylas. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, D. A. (2016). "Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS S.R.L. Trijillo: Universidad Guillermo Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2369/1/RE_MAEST_ADM_DIN_A.RODRIGUEZ_MODELO.DE.GESTION.POR.COMPETENCIAS.PARA.MEJORAR.EL.DESEMPEÑO.LABORAL_DATOS.PDF
- Chálan Zuñiga, M. M., & Del Castillo Ceron, K. C. (2018). *Repositorio UPN*.
- Chiavenato, I. (2011). *Capital Humano de las Organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Cortijo, A. C., & Narro, F. G. (2016). *Aplicación de un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Grupo Educativo las*

Américas S.R.L. Trujillo: Universidad Guillermo Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2316/1/RE_ADMI_ANA.ANTICONA_FLOR.GAITAN_APLICACION.DE.UN.MODELO.DE.GESTION.POR.COMPETENCIAS_DATOS_T046_47717795T-42607987T.PDF

Cuases, D. G. (2015). *"La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Las Personas Con Discapacidad En Las Instituciones Públicas De La Provincia Del Carchi"*. Ecuador.

Depro Consultores de Productividad. (14 de 12 de 2013). *¿Cómo es el Perfil de una Persona Productiva.*

Díaz, L. E., & Camacho, S. K. (2014). *relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Divemotor.* Cajamarca: UPN.

Emprende Pymes. (2016). *Productividad Laboral.*

Ernst y Young. (1980). *Organización Mundial .*

Gonzales, P. R. (2019). *Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Básica Regular en el norte del Perú.* Trujillo.

González, K. (2018). *La Evaluación de Desempeño como Factor Clave en el Compromiso Laboral de los Empleados Públicos Adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy .* Venezuela: FACES. Obtenido de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/7344/1/kgonzalez.pdf>

Hellreigel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2009). *Administración, un enfoque basado por competencias.* México.

Hernández, A. L. (2018). *Determinar la Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Área de Ventas de la Empresa AUTOPLAN EAFC.* Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.

Hernández, L. M. (2019). *"Influencia De La Gestión Del Talento Humano En El Clima Organizacional En La Institución Educativa Particular Del Pacífico College"*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.

Huamán, S. J. (2019). *pretende determinar la influencia del estilo de liderazgo del gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L.* Cajamarca.

Jervis, T. M. (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos.* Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>

- La Vanguardia. (18 de 08 de 2015). *Guía Práctica de Gestión por Recursos Humanos por Competencias*.
- Loor, M. Á., & Valverde, K. A. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y*. Guayaquil, Ecuador.
- Mallery, G. (2003). *Standar de Cronbach's*.
- Martínez, P. Á. (2015). *Formación en los puestos de responsabilidad de la Administración Pública Española*. España.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Harper.
- Merino, N. G. (2014). *mostrar un producto de una teorización respecto a la Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas ecuatorianas*. Trujillo.
- Miranda, K. M. (2018). *Competencias Laborales Y Evaluación Del Desempeño para optar el grado de licenciatura*. Quetzaltenango – Guatemala.
- Muñoz, N. R. (2017). *Determinar qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6296/Heredia_MNR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT, O. I. (1996). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Pérez, E. M. (2014). *“Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490*. Lambayeque. Obtenido de https://www.academia.edu/33184921/UNIVERSIDAD_CAT%3%93LICA_SAN_TO_TORIBIO_DE_MOGROVEJO_ESCUELA_DE_ADMINISTRACI%3%93N_DE_EMPRESAS_CORRELACI%3%93N_ENTRE_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y
- QuestionPro. (2019). *Diferencia entre encuestas y censo*.
- Quispe, M. M. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11, 12 y 13 de la UGEL N°06 del distrito de Ate*. Lima: Universidad Peruana Unión.

- Rodríguez, J. C. (2016). *El Perfil Por Competencias Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Del Área Comercial De La Empresa Automotores De La Sierra S.A.* Ecuador.
- Rojas, F. P. (2015). *Propuesta De Un Modelo De Gestión Del Talento Humano Basado En Competencias, Desde La Caracterización Del Clima Organizacional En La Corporación Internacional Para El Desarrollo Educativo – CIDE.* Colombia. Obtenido de h
- Sampieri, R. H., Callado, C. F., & Lucio, P. B. (2010). *Metodología de Investigación, 5ta Edición.* México: McGRAW - HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Sarabia, J. (10 de 3 de 2015). *CORRELACION DE PEARSON.* Obtenido de <http://statssos.online/2015/03/10/pero-que-linda-relacion-tienen-la-correlacion-de-pearson/>
- Sarmiento, R. (2014). ANÁLISIS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.
- Torres, S. E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público.* Cajamarca: Universidad Privaa del Norte.
- Vásquez Medem, F. (2012). *3gSmartGroup - Factores de Productividad.*
- Velásquez, I. D. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica.* Cajamarca: Universidad Privada del Norte
- .
- Vera, E. P. (2016). *Modelo de Gestión por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano.* Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.
- Villegas, M. (07 de Julio de 2012). *Gestión por competencias en Socialismo.*

ANEXOS

Anexo N° 1

Hoja Censal

HOJA CENSAL DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ADECOOP LTDA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, EN EL AÑO 2019.

Objetivo: La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre gestión por competencias y productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, la respuesta es anónima por la que se agradecerá que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad. Gracias por su colaboración.

Instrucciones: Lea atentamente y arque con una (x) en el casillero que crea conveniente.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GESTIÓN POR COMPETENCIAS | | | | | | |
| | SELECCIÓN | | | | | |
| 1 | ¿Usted ha participado en algún proceso de reclutamiento para ser parte de puesto laboral dentro de la cooperativa? | | | | | |
| 2 | ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación en algún tema que no tenga que ver con su especialidad laboral? | | | | | |
| 3 | ¿Ha pensado en asumir una función laboral distinta a la actual? | | | | | |
| 4 | ¿Ha pensado usted en mejorar su desempeño laboral respecto a cooperativas? | | | | | |
| 5 | ¿Usted tiene experiencia en el campo laboral de cooperativas de ahorro y crédito? | | | | | |
| | FORMACIÓN Y DESARROLLO | | | | | |
| 6 | ¿En el puesto de trabajo que se encuentra, realiza sus actividades demostrando sus habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas? | | | | | |
| 7 | ¿Durante el tiempo que está laborando en la empresa ha recibido algún tipo de capacitación respecto a sus funciones? | | | | | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | |
| | PRODUCCIÓN Y RENDIMIENTO | | | | | |
| 8 | ¿Con que frecuencia sus asociados acuden a la cooperativa a desafiliarse? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9 | ¿Con que frecuencia sus asociados acuden a la cooperativa a realizar el pago de sus aportaciones? | | | | | |
| 10 | ¿Cada que tiempo los asociados acuden hacer sus operaciones de retiro de ahorros? | | | | | |
| 11 | ¿Cada cuánto tiempo realizan captaciones de ahorros en la cooperativa? | | | | | |
| | POLÍTICA RETRIBUTIVA | | | | | |
| 12 | ¿Se siente usted satisfecho con su remuneración laboral? | | | | | |
| 13 | ¿Cree usted que sus conocimientos son tomados en cuenta para el desarrollo de la cooperativa el cual justifique su remuneración laboral? | | | | | |
| 14 | ¿Usted se siente identificado en la Institución dónde labora? | | | | | |
| 15 | ¿Usted cumple con los objetivos de crecimiento de la empresa? | | | | | |

Fuente y elaboración: Propia

Anexo N° 2

Guía De Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA DE A LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ADECOOP LTDA EN CUANTO A LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

EDAD:

SEXO:

CARGO DENTRO DE LA COOPERATIVA:

PREGUNTAS

1. ¿Existe una buena relación con los colaboradores de la Cooperativa?
¿Creen que están satisfechos por formar parte del equipo de colaboradores de la cooperativa?
2. ¿Qué valores comparten?
3. ¿Qué hacen para tener a sus socios satisfechos? ¿Cómo se organizan?
4. ¿Qué dificultades han tenido para lograr su objetivo y seguir creciendo como empresa?
5. ¿Qué se necesita para formar parte de la cooperativa?
6. ¿Qué estrategias manejan para tener más socios formando parte de su cooperativa?
7. ¿Cómo satisfacen las necesidades y requerimientos de sus socios?
8. ¿Qué evaluaciones realizan a los clientes antes de formar parte de la cooperativa?

Anexo N° 3

Ficha de Validación del instrumento

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Osorio Paul Gracido Ortiz

1.2. Especialidad: Psicología

1.3. Cargo actual: Docente a Honorarios

1.4. Grado académico: Magister

1.5. Institución: UPN

1.6. Tipo de instrumento: Test

1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 16 de febrero del 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS | VALORACION | | | | | |
|-------|---|------------|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Pertinencia de indicadores | ✓ | | | | | |
| 2 | Formulado con lenguaje apropiado | ✓ | | | | | |
| 3 | Adecuado para los sujetos en estudio | ✓ | | | | | |
| 4 | Facilita la prueba de hipótesis | ✓ | | | | | |
| 5 | Suficiencia para medir la variable | ✓ | | | | | |
| 6 | Facilita la interpretación del instrumento | ✓ | | | | | |
| 7 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | ✓ | | | | | |
| 8 | Expresado en hechos perceptibles | ✓ | | | | | |
| 9 | Tiene secuencia lógica | ✓ | | | | | |
| 10 | Basado en aspectos teóricos | ✓ | | | | | |
| Total | | 30 | | | | | |

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{30}{30} = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....


 Firma y sello del Experto

Anexo N° 4

Ficha de Validación del instrumento



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Liliana Casado P.

1.2. Especialidad: Investigación - E. Universidad

1.3. Cargo actual: DTG

1.4. Grado académico: Maestro en Ciencias

1.5. Institución: UPN

1.6. Tipo de instrumento: Test

1.7. Lugar y fecha: 9/11/2019

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS | VALORACION | | | | | |
|-------|---|------------|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Pertinencia de indicadores | | ✓ | | | | |
| 2 | Formulado con lenguaje apropiado | | ✓ | | | | |
| 3 | Adecuado para los sujetos en estudio | | ✓ | | | | |
| 4 | Facilita la prueba de hipótesis | | ✓ | | | | |
| 5 | Suficiencia para medir la variable | | ✓ | | | | |
| 6 | Facilita la interpretación del instrumento | | ✓ | | | | |
| 7 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | | ✓ | | | | |
| 8 | Expresado en hechos perceptibles | | ✓ | | | | |
| 9 | Tiene secuencia lógica | | ✓ | | | | |
| 10 | Basado en aspectos teóricos | | ✓ | | | | |
| Total | | | | | | | |

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{801}{1000}$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Revisar el # de ítems y el contenido

.....

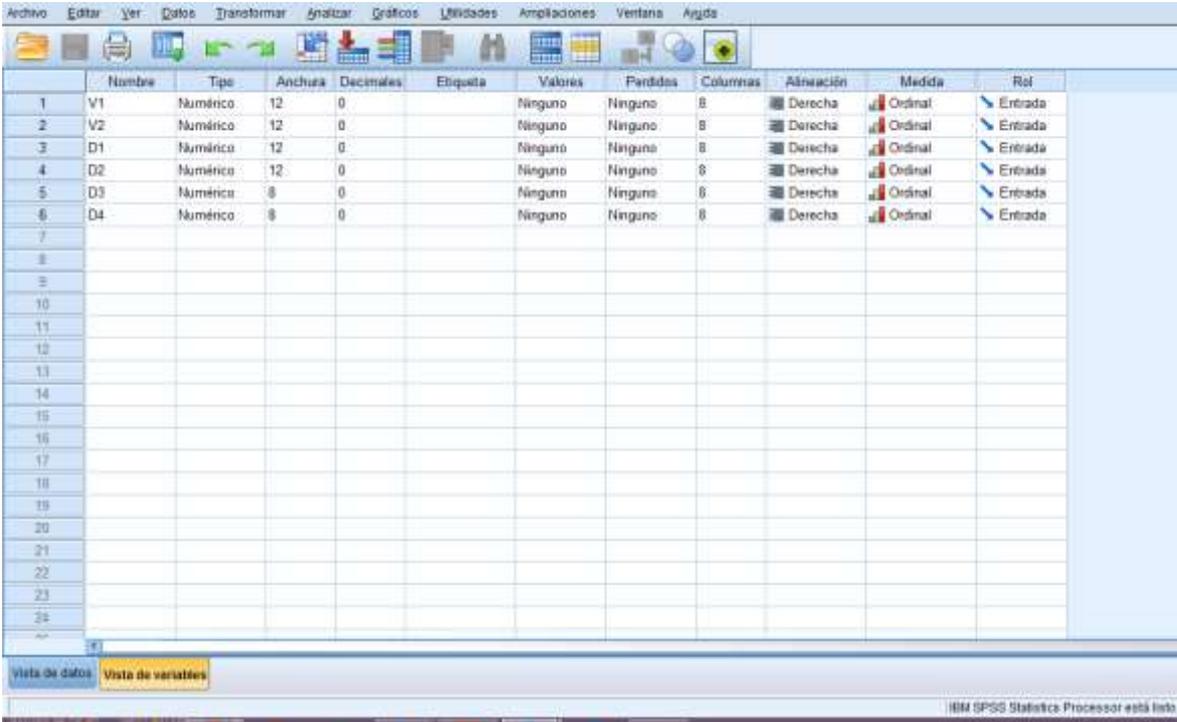
.....



 Firma y sello del Experto

Anexo N° 6

Datos para Correlación SPSS. Versión 25



| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidas | Columnas | Alineación | Medida | Ref |
|----|--------|----------|---------|-----------|----------|---------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | V1 | Numérico | 12 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | V2 | Numérico | 12 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | D1 | Numérico | 12 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | D2 | Numérico | 12 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | D3 | Numérica | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | D4 | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | |

Fuente y elaboración: Propia

Anexo N° 7

Matriz de Consistencia

| Matriz de Consistencia. | | | | | | | |
|--|--|---|--|------------------------------|--------------------|-----------------------------|---|
| TÍTULO. GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ADECOOP LTDA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2019. | | | | | | | |
| PREGUNTA DE INVESTIGACION | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES e Indicadores | | | | |
| | | | VARIABLE X: Gestión por Competencias | | | | |
| | | | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Diseño | Muestra |
| General: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de | General: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019. | General: La gestión por competencias se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de | Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos (Chiavenato, 2009) | Selección | Selección externa | Investigación correlacional | M: Muestra conformada por los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA en la ciudad de Cajamarca, 2019 |
| | | | | | Selección interna | | |
| | | | | Formación y desarrollo | Orientación | | |
| | | | | | Diseño de puestos | | |
| | | | | Planes de Carrera y Sucesión | Inducción | | |
| | | | | | Retroalimentación | | |
| | | | | | Capacitación | | |
| | | | | | Remuneración | | |
| | | | | Política Retributiva | Compensación | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------|---|----------------------------|--|--|--------------------|--|--|
| Cajamarca en el año 2019? | Específico: Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias en la dimensión de selección con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LDTA en la ciudad de Cajamarca en el año 2019. | Cajamarca, en el año 2019. | | | | | |
| | | | Variables e Indicadores | | | | |
| | | | VARIABLE Y: Productividad laboral | | | | |
| | | | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | | |
| | | | Medida en que el trabajador cumple con sus | Percepción de apoyo de la organización | Apoyo mutuo | | |
| | | | | | Reconocimientos | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|------------------------------------|--------------------|--|--|
| | | | funciones o actividades designadas | Visión y Claridad de los objetivos | Trabajo en equipo | | |
| | | | | | Toma de decisiones | | |
| | | | | | Obtener resultados | | |

Fuente y elaboración: Propia

Anexo N° 8

Base de Datos

| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| 2 | N° ENCUESTA | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | |
| 8 | 6 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| 9 | 7 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 10 | 8 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | |
| 11 | 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | |
| 12 | 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 13 | 11 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | |
| 14 | 12 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | |
| 15 | 13 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | |
| 16 | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | |
| 17 | 15 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | |
| 18 | 16 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| 19 | 17 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 20 | 18 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | |
| 21 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | |
| 22 | 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 23 | 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 24 | 22 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | |
| 25 | 23 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | |
| 26 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 27 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | |
| 28 | 26 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | |
| 29 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente y elaboración: Propia