

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU
RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA A&P
LOGÍSTI-K DEL PERÚ S.A.C, AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Ramon Alfredo Villanueva Ballon
Nelson Gianfranco Chinchay Benites

Asesor:

Dra. Elizabeth Emperatriz García Salirrosas

<https://orcid.org/0000-0003-4197-8438>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|------------------------------------|----------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Patrick Michael Villamizar Morales | 10790732 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|------------------------------|---------|
| Jurado 2 | Luis Ricardo Cárdenas Torres | 0980786 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|----------------------------|----------|
| Jurado 3 | José Antonio Coral Morante | 41632040 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| JURADO CALIFICADOR | 2 |
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| TABLA DE CONTENIDO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 6 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 9 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 23 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 29 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 46 |
| REFERENCIAS | 52 |
| ANEXOS | 56 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 2. Tabla de Operacionalización de Variables | 22 |
| Tabla 1. Características de la población | 25 |
| Tabla 3. Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach..... | 29 |
| Tabla 4. Análisis de la variable gestión por competencias..... | 30 |
| Tabla 5. Análisis de la selección de personal | 31 |
| Tabla 6. Análisis de la dimensión formación y capacitación | 32 |
| Tabla 8. Análisis de la dimensión sistemas de compensación..... | 33 |
| Tabla 9. Análisis de la variable productividad laboral | 34 |
| Tabla 10. Análisis de la dimensión eficiencia | 35 |
| Tabla 11. Análisis de la dimensión eficacia | 36 |
| Tabla 12. Análisis de la dimensión efectividad..... | 37 |
| Tabla 14. Nivel de gestión por competencias según el puesto | 39 |
| Tabla 16. Prueba de normalidad según Shapiro Wilk | 41 |
| Tabla 18. Análisis de Correlación entre Gestión por competencias y productividad..... | 42 |
| Tabla 19. Análisis de Correlación entre gestión por competencias y eficiencia | 43 |
| Tabla 20. Análisis de Correlación entre gestión por competencias y eficacia | 44 |
| Tabla 21. Análisis de Correlación entre gestión por competencias y efectividad..... | 45 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| <i>Figura 1.</i> Formula Rho de Spearman | 28 |
| <i>Figura 2.</i> Distribuciion variable Gestión por competencias..... | 31 |
| <i>Figura 3.</i> Distribución dimensión selección del personal | 32 |
| <i>Figura 4.</i> Distribución dimensión formación y capacitación | 33 |
| <i>Figura 5.</i> Distribución dimensión sistemas de compensación | 34 |
| <i>Figura 6.</i> Distribución variable Productividad laboral..... | 35 |
| <i>Figura 7.</i> Distribución de la dimensión eficiencia | 36 |
| <i>Figura 8.</i> Distribución de la dimensión eficacia | 37 |
| <i>Figura 9.</i> Distribución de la dimensión efectividad..... | 38 |
| <i>Figura 10.</i> Nivel de gestion por competencias según el sexo..... | 39 |
| <i>Figura 11.</i> Nivel de gestión por competencias según el puesto..... | 39 |
| <i>Figura 12.</i> Nivel de gestión por competencias según el puesto..... | 40 |
| <i>Figura 13.</i> Grafico de correlacion de la hipotesis general. | 42 |
| <i>Figura 14.</i> Grafico de correlacion de la hipotesis especifica. | 43 |
| <i>Figura 15.</i> Grafico de correlacion de la hipotesis especifica. | 44 |
| <i>Figura 16.</i> Grafico de correlacion de la hipotesis especifica. | 45 |

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa A&P Logisti-K del Perú S.A.C. en el año 2019. El estudio presentó como metodología un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, se determinó una muestra de 36 colaboradores de la empresa A&P Logisti-K del Perú S.A.C a los cuales se les aplicó un cuestionario cuyas respuestas estaban basadas en un escala Likert. El estudio tuvo como resultados que la gestión por competencias se relaciona directamente con la productividad laboral determinado por un grado de significancia es $0.000 < 0.05$ y un $Rho = 0,725$, lo que evidenció que si existe una correlación positiva alta. Se concluyó que la empresa necesita mejorar aspectos de selección de personal, capacitación y sistemas de compensación para poder mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de los trabajadores de la empresa A&P Logisti-K del Perú S.A.C, año 2019.

PALABRAS CLAVES: . Productividad, eficiencia, eficacia, efectividad

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Adecco. (08 de 08 de 2019). *¿Cuánto invierten las empresas peruanas en capacitaciones?*
Obtenido de Adecco: <https://www.adecco.com.pe/outsourcing/cuanto-invierten-empresas-capacitaciones/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (20 de 11 de 2019). *¿Perú es el mejor país de la región para trabajar?* Obtenido de El comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-mejor-pais-region-noticia-471944-noticia/?ref=ecr>
- Baptista, P. H. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Carhuachin, I. (2018). *Gestió por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco, la Libertad, 2018*. Perú: (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Repositorio Académico de la Universidad de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5371/Carhuach%20adn%20Ib%20a%20b1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Correa , S. (2019). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *Revista Innova*, 2(1), 88-98.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/76/249>.
- EY Perú. (30 de 01 de 2017). *el 57% de las empresas no invierte en su capital humano*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/empresas/57-grandes-empresas-peru-invertiran-us-100-000-personal-ano-127474-noticia/>
- Gonzales, J. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la empresa Unacem S.A., en Villa María del Triunfo, 2018*. Perú: (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20739/Gonzales_RJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Guambuguete, K. (2015). *Modelo de Gestión por competencias para lograr calidad en los servicios de la empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A.* Ecuador: (Tesis de Licenciatura). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Repositorio digital de Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1820/1/TUAMGRE010-2015.pdf>.
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima 2017.* Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio digital esar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Martínez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017.* 2016: (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan-Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/7534/1/17985.pdf>.
- Moreira, B., & Murillo, M. (2019). Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-12. <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Analisis%20conceptual.....pdf>.
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de. *Revista Pensamiento & Gestión*(32), 83-114. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe.* Lima: Editorial Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- Paz, C., & Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 133-148. <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>.
- Rios, M., Pérez, L., & Sánchez, M. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>.
- Rivero, R. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico Camaguey*, 23(2), 1-12. <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318#:~:text=Toda%20evaluaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso,ocupa%2C%20seg%C3%BAn%20Casallas%20Torres%20DF>. Obtenido de Infomed.
- Rodriguez, D. (2016). *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*. Perú: (Tesis de Maestría). Universidad privada Antenor Orrego. Repositorio digital Universidad antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2369/1/REP_MAEST.ADM_DINA.RODRIGUEZ_MODELO.GESTI%c3%93N.COMPETENCIAS.MEJORA.R.DESEMPE%c3%91O.LAB.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 1-11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Tejada, A. (2007). Desarrollo y formación de competencias: un acercamiento desde la complejidad. *Revista Acción pedagógica*(16), 40-47. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968571.pdf>.

- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Revista Pedagógica*(16), 14-28.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968540.pdf>.
- Vasquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de la ciudad de Eten, 2016*. Chiclayo. Perú: (Tesis de Licenciatura). Univerdidad Privada Juan Mejía Baca. Repositorio UMB-
Institucional.<http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>.
- Vera, E. (2016). *La Gestión por competencias y su incidencia en el dedesempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil agencia Portoviejo*. Ecuador: (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Manabí. <https://docplayer.es/54945488-Universidad-tecnica-de-manabi.html>.