



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA
MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE JEFATURAS DE
LA EDPYME ALTERNATIVA S.A.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTOR

**Br. MILLONES BARRAGÁN JOHAN CRISTIAN
Br. SALAZAR CARBONEL OSCAR ENRIQUE**

ASESOR

MBA. Ing. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO

LAMBAYEQUE – PERÚ

2015

Dedicatoria

A Dios por todo lo bueno, a mis padres por la vida y enseñanzas, a mi hermano por su ejemplo de perseverancia.

Johan

A Dios, por la vida, la salud y la fuerza para perseverar y salir adelante. A mi esposa e hija por su amor incondicional y apoyo constante en todo este tiempo.

Oscar

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo, a nuestros docentes por sus enseñanzas, a nuestros compañeros con los que compartimos jornadas académicas significativas y a nuestras familias, por su apoyo constante.

Los Autores

Presentación

Señores del Jurado.

El presente informe de investigación corresponde a la tesis titulada: "Propuesta de un Plan de Gestión por Competencias para mejorar las competencias del personal de jefaturas de la Edpyme Alternativa S.A.", con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Administración de Negocios - MBA.

El trabajo de investigación es significativo pues tiene como objetivo: Proponer Plan de Gestión por Competencias para mejorar las competencias del personal de jefaturas de la EDPYME Alternativa S.A.

Del mismo modo, es la pretensión que al concluir el presente estudio y de acuerdo a los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de tesis de nuestra casa superior de estudios, pueda optar el grado académico de magister en Administración de Negocios - MBA.

Señores miembros del jurado espero su evaluación y que la misma merezca su aprobación.

Los Autores.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Presentación.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	xii
1.1. Planteamiento del Problema.....	xii
1.1.1. A nivel internacional.....	xv
1.1.2. A nivel nacional.....	xv
1.2. Formulación del Problema.....	xvi
1.3. Justificación.....	xvi
1.4. Limitaciones.....	xvii
1.5. Antecedentes.....	xvii
A nivel internacional.-.....	xvii
A nivel nacional.-.....	xix
1.6. Objetivos.....	xx
1.6.1. General:.....	xx
1.6.2. Específicos:.....	xx
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	xxii
2.1. Plan de Gestión por Competencias.-.....	xxiii
2.2. Competencias del personal de jefaturas.-.....	xxvii
2.3. Marco conceptual.....	xxxiii
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	xi
3.1. Hipótesis.....	xi
3.2. Variables.....	xi
3.2.1. Definición Conceptual.....	xi
3.2.2. Definición Operacional.....	xli
3.3. Metodología.....	43
3.3.1. Tipo de Estudio.....	43

3.3.2. Diseño.....	43
3.4. Población y muestra.-.....	44
3.5. Método de Investigación.-	49
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.-	49
3.7. Métodos de análisis de datos.-.....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	52
4.1. RESULTADOS.....	52
4.2. DISCUSIÓN.....	64
CONCLUSIONES.....	67
SUGERENCIAS.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXO 01: Plan de Gestión por Competencias.....	72
ANEXO 02.- Instrumento de recolección de datos.....	78
ANEXO 03.- Validación por Juicio de Expertos.....	98

RESUMEN

La presente investigación se ha estructurado definiendo las características técnicas de la estrategia integral que es el de mejorar las Competencias del personal de jefaturas de la EDPYME Alternativa S.A.

Los resultados muestran que en todos los tipos de competencias los subordinados la califican con mayor puntaje promedio, a diferencia de los supervisores, los cuales califican estas competencias con el menor puntaje. Y que las competencias en las que se necesita trabajar son: Orientación al cliente y Trabajo bajo presión (cardinales), Orientación a la calidad y Orientación al logro (Del Área) y Dominio profesional (Del Puesto).

Asimismo, se concluye que existen algunos factores influyentes en el nivel de las competencias detalladas en el párrafo anterior, tales como: el nivel de educación superior del evaluado, la motivación en el trabajo y las políticas y normatividad de la organización, la cual orienta y guía al colaborador a conseguir los objetivos organizacionales.

Finalmente, se recomienda que se apruebe e implemente la propuesta de capacitación para las áreas involucradas en el corto y mediano plazo; que el Directorio trabaje una modificación de la política organizacional en lo que a procedimientos para la mejorar la competencia en orientación a la calidad; evaluar de manera permanente los resultados obtenidos, identificando los factores influyentes, estableciendo planes de mejora continua y por último se propone que este instrumento sea adaptado paulatinamente a todas las áreas de la institución.

PALABRAS CLAVE:

competencias, jefatura, competencia cardinal, competencia del área, competencia del puesto, motivación, política organizacional.

ABSTRACT

This research have been structured defining the technical characteristics of the comprehensive strategy that is to improve the skills of headquarters staff the EDPYME Alternative S.A.

The results show that in all types of skills subordinates qualified with the highest average score , unlike supervisors , which qualify these skills with the lowest score . And the competitions in which you need to work are: Customer Orientation and Work under pressure (cardinal) , position the quality and exposure to achieve (the area) and professional domain (the position) .

It also concluded that there are some factors influencing the level of detail in the above, such as Paragraph skills: the level of higher education evaluated , motivation at work and the policies and regulations of the organization, which orients and guide the employee to achieve organizational objectives.

Finally, it is recommended to approve and implement the training proposal for the area involved in the short and medium term; the Board work a modification of organizational policy as to methods for improving competition in quality orientation;ongoing evaluation of the results, identifying the influential factors and establishing plans continu improvement and finally proposes that this instrument is gradually adapted to all areas of the institution.

KEY WORDS:

competences, leadership, cardinal competence, competence area, job competence, motivation, organizational policy.