



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac  
Kori, San Martín de Porres 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Quispe Guillermo, Katherine Solange (ORCID: 0000-0002-6727-8299)

Valverde Marquez, Jerzy Obrian (ORCID: 0000-0001-9347-2653)

**ASESOR:**

Dr. Davila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

#### **Atte: Katherine Quispe Guillermo**

Gracias Dios por darme la vida, por ser mis fuerzas, mi fortaleza y sobre todo mi guía para seguir adelante en mis objetivos propuestos. A mis amados padres, por apoyarme en todo mi proceso de estudio, ellos son mi razón de ser.

#### **Atte: Jerzy Obrian Valverde Márquez**

Dedico este trabajo de investigación a mi madre, hermanos e hijo, la cual son mi razón de ser para llegar hasta la actual etapa de mi carrera profesional con éxito, brindándome mucho amor y fuerzas para seguir adelante sin dar un brazo a torcer, ya que, gracias a su apoyo mi sueño se hizo realidad.

### **Agradecimiento**

#### **Atte: Katherine Quispe Guillermo**

A nuestro padre Dios el Todopoderoso por brindarme la salud, inteligencia, una familia unida, y sobre todo por jamás hacer faltar los alimentos en la mesa de mi hogar. A mis apreciados padres, personas primordiales en todo este proceso de formación universitaria.

#### **Atte: Jerzy Obrian Valverde Márquez**

Dedico este proyecto a mi hijo Gael, esposa Lucia y a mi madre que fueron el motivo para superarme profesionalmente y agradecerles en todo este proceso por darme su confianza. Agradezco también al Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio por el apoyo y la paciencia para conseguir una excelente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

<b>Tabla N° 1:Tabla de Frecuencia de la Variable Gestión por competencias....</b>	<b>19</b>
<b><i>Tabla N° 2: Tabla de Frecuencia de Variable Productividad.....</i></b>	<b>20</b>
<b>Tabla N° 3: Análisis Inferencial .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla N° 4: Resultado de la Prueba de Hipótesis General: .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla N° 5: Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 1 .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla N° 6: Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 2 .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla N° 7: Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 3 .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla N° 2: Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 4 .....</b>	<b>24</b>

## Índice de figuras

**Figura N° 1: *Frecuencia de variable Gestión por competencias*.....19**

**Figura N° 2: *Frecuencia de la variable Productividad*.....20**

## **Resumen**

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación de Gestión por competencias con productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021. Las estrategias metodológicas utilizadas han sido; enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, tipo aplicada y método hipotético – deductivo. La población estuvo conformada por 150 colaboradores, de ello se tomó una muestra de 50, la misma que ha sido determinada por el muestreo no probabilístico por conveniencia. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación significativa de Gestión por competencias con productividad.

**Palabras clave:** Productividad, satisfacción, competitividad

## **Abstract**

The general objective of the thesis was to determine the relationship of Management by competencies with productivity in the company Coopac Kori, San Martin de Porres 2021. The methodological strategies used have been; quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational level, applied type and hypothetical-deductive method. The population consisted of 150 collaborators, from which a sample of 50 was taken, the same that has been determined by non-probability sampling for convenience. According to the descriptive and inferential analysis, it has been determined that there is a significant relationship between Competency Management and productivity.

**Keywords:** Productivity, satisfaction, competitiveness



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas organizaciones del rubro financiero se localizan en un ámbito competitivo, por ello es necesario asumir una administración innovadora, con dicho propósito se debe implementar la gestión por competencias de forma acertada la misma que permitirá lograr la productividad anhelada. Alles (2016) mencionó que la administración por competencias evalúa como también alinea sus conocimientos, capacidades y el comportamiento de los colaboradores que formarán parte de la organización, con el fin de lograr las estrategias planeadas. Asimismo, López (2013) definió que la productividad se aplica de forma eficaz por los colaboradores, evidenciando sus conocimientos y habilidades para una satisfacción mutua, haciéndoles competitivos y rentables. Además, Nemur (2016) mencionó que la productividad se entiende como un arte que logra aumentar los bienes y servicios de la industria. Por consiguiente, la gestión por competencias y productividad deben ser prioridad para la organización, ya que, las empresas dependen del desempeño de los colaboradores al momento de cumplir con sus funciones.

Actualmente a nivel internacional, las empresas solo se quedan con el personal competente, que demuestran sus habilidades y logren obtener resultados esperados. Es así que, en el año 2019, el diario el Comercio comunica que, para el crecimiento de la productividad de Australia la clave es implementar la tecnología y que el estado brinde educación, como también, salud a sus habitantes para después aprovechar sus recursos naturales. Asimismo, la constitución internacional del trabajo (OIT), elaboro un estudio en el año 2019, donde concluyó que no solo la producción depende de los trabajadores, sino que también depende de las organizaciones para que proporcionen las herramientas necesarias y tecnológicas para el cumplimiento de objetivos.

A nivel nacional, el diario la República comunica que las empresas formales peruanas aumentan lentamente su desarrollo en la producción, y esto se debe a la informalidad que tiene el país. Además, Nemur (2016) señaló que la palabra productividad también depende del tiempo y es elemental. Por ende, se da a conocer que las empresas están realizando día tras días técnicas

motivacionales para sus colaboradores, para después permitirles que tengan un desarrollo eficaz al momento de realizar sus labores asignadas.

A nivel local, se obtendrá información de una población de 150 personas que son operarios en la compañía Coopac Kori, donde la investigación es no experimental de corte transversal o transeccional. Por lo tanto, los colaboradores cuentan con una gran responsabilidad en la industria, pero los pagos y los incentivos no compensan con la labor que ejercen sus trabajadores, de modo que el esfuerzo del personal no son valorados, por tanto, la motivación con incentivos y/o psicológicamente, influyen bastante en el logro de los objetivos hasta sobrepasarlos. Según Naumov (2018), menciona que para medir la gestión de capital humano, hay que desarrollar programas para identificar las habilidades o capacidades de los postulantes y observar si son actos al puesto en un pequeño o mediano tiempo.

Por otro parte, la empresa Coopac Kori, está ubicada en el departamento de lima, distrito de San Martín de Porres, se ha identificado los problemas siguientes: 1. Falta de experiencia de los colaboradores. 2. Falta de conocimiento del reclutamiento para el puesto de trabajo. 3. Ausencia de capacitaciones. 4. No toman en consideración las opiniones del personal. 5. Las oficinas son muy pequeñas y muy alejadas de sus distritos. 6. No cuenta con tópicos. 7. No respetan el horario de ingreso. 8. Se transviera información al beneficio de cada gerente. Por consiguiente, Tenemos en cuenta que los puntos señalados deben ser examinados adecuadamente, con el objetivo de decretar un nivel de vínculo entre dirección por competencias y productividad de los trabajadores. Para después, proponer recomendaciones factibles orientadas a resolver los problemas observados, siendo beneficioso para la empresa del contexto de estudio.

El problema general es: ¿Cómo se relaciona Gestión por competencias con productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021? Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona Gestión por competencias con la eficiencia en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021?; ¿Cómo se relaciona Gestión por competencias con los recursos en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021?; ¿Cómo se relaciona Gestión por competencias con la satisfacción en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021?; ¿Cómo

se relaciona Gestión por competencias con la competitividad empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021?

El estudio argumenta mediante la clave la acción teórica, ya que, brindará información sobre una relación que existe a través de las dos variables que son; Administración por competencias y productividad en la organización; después se sugerirá opiniones e hipótesis que servirán como aporte para las investigaciones. Asimismo, el estudio metodológico, se ha logrado diseñar un instrumento para la investigación y así poder obtener los datos necesarios para que después sean utilizados en estudios futuros. La justificación práctica ha tenido el propósito de resolver los problemas y brindar soluciones a los inconvenientes del escenario de estudio y otras particularidades semejantes.

El objetivo general es: Determinar cómo se relaciona Gestión por competencias con productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021. Los objetivos específicos son: Determinar cómo se relaciona Gestión por competencias con la eficiencia en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021; Determinar cómo se relaciona Gestión por competencias con los recursos en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021; Determinar cómo se relaciona Gestión por competencias con la satisfacción en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021; Determinar cómo se relaciona Gestión por competencias con la competitividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

La hipótesis general es: Existe relación significativa de Gestión por competencias con productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa de Gestión por competencias con la eficiencia en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021; Existe relación significativa de Gestión por competencias con los recursos en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021; Existe relación significativa de Gestión por competencias con la satisfacción en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021; Existe relación significativa de Gestión por competencias con la competitividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Los temas de distinguida investigación están apreciados científicamente como antecedentes, relacionados con la variable gestión por competencias: Según Gástelo (2021) Definió que la gestión por competencia está relacionada con las estrategias de la organización para poder enfocar un adecuado nivel de procesos dirigido a los operarios. Así mismo; Montesinos, (2021) estableció que la gestión por competencias permite una visión clara y global de las fortalezas y debilidades que tienen los postulantes, reluciendo en dónde se debe mejorar, pues la industria tiene que aportar la capacitación necesaria para enriquecer al nuevo integrante y este pueda cubrir el perfil adecuado.

También, Chávez (2020) puntualizó que la gestión por competencias nace mediante un grupo de personas, en el cual, se relacionan con las actividades y objetivos que son planteados por la entidad para un bien mutuo, por consiguiente, lo ideal es implementar un buen ambiente laboral, de modo que genere competencia sana para favorecer a la filosofía organizacional. Además, Lora, Castilla & Goez (2020) propusieron brindar ventajas competitivas para tener una gestión correcta en las organizaciones, estimando que el trabajador y el consumidor son el factor humano que se debe tener en consideración en todo momento. Por otro lado, Saltos & Muñoz (2020) definieron que una buena gestión por competencias, está dirigido a potenciar habilidades, fortalezas y destrezas del individuo para una satisfacción dentro y fuera de la organización, encaminado a la calidad del servicio.

De acuerdo, Contreras (2019) precisó que es importante identificar a tiempo las competencias del colaborador, a su vez se debe implementar actividades de esparcimiento orientado a desarrollar un nivel de familiaridad de los trabajadores con la organización. También, Huilcapi, Oviedo & Galarza (2019) plantearon como finalidad identificar a tiempo las competencias, ya que, son un compuesto de atributos, habilidades que posee una persona, es la esencia para enfrentar retos y así aprender nuevas cosas. Según Foppa, Dall'Agnol & Medeiros (2018) establecieron desarrollar al máximo el desempeño de todo colaborador y mejorar su eficacia, eficiencia y efectividad en el puesto que se requiere. También, Chávez (2018) señaló que la gestión por competencias es una pieza fundamental que provee la fuerza en la organización, en consideración a los trabajadores ya que poseen mucho talento, conocimientos y habilidades, y que su

máximo rendimiento será para el bienestar de todos.

Según; Foppa, Dall'Agnol & Medeiros (2018) definieron como objetivo desarrollar al máximo el desempeño de todo colaborador y mejorar su eficiencia en el puesto que se requiere. También, Chávez (2018) señaló que gestión por competencias provee la fuerza en la organización y es una pieza fundamental, en consideración a los trabajadores ya que poseen talento, conocimientos, habilidades. Por lo cual, la investigación sirve para analizar cómo podemos influir en la satisfacción con el rendimiento de la empresa pastelería dulce tentación.

Carpio (2018) planteo en decretar un plan de objetivos para las variables que son administración por competencias y el rendimiento en la organización, ya que el 54% de los colaboradores no son eficientes al momento de realizar su labor. Además, Hidalgo & Velásquez (2018) mencionan calcular las variables del modelo administración por competencias de una cooperativa, para dar manera significativa a las metas propuestas por las entidades.

Asimismo, Meza (2018) estableció en identificar si el objetivo entre las dos variables existe relación alguna, que es la administración por competencias con la capacidad competitiva de los comedores del distrito de comas. Por lo cual, Sánchez (2017) señaló que la administración por competencias identifica sus talentos de las individuos para y los coloca de acuerdo a sus conocimientos el puesto de trabajo a través de una línea cuantificable y medible, asimismo planea implementar un método eficaz que permita gestionar recursos humanos más restables para la organización.

Según, Dilara (2015) señaló que la Gestión por competencia consiste en identificar procesos estratégicos, mediante las habilidades de los participantes para después adaptarlos a las transformaciones del entorno, ya sea del exterior como interior. Además, Bachion & Matos (2015) mencionaron que los postulantes obtengan la implementación de habilidades blandas y duras, logrando así las metas en base a su conocimiento y desarrollo que logren medir el desempeño de cada colaborador. Busch (2015) señaló que la gestión por competencia se caracterizó como una estrategia de planificación ideal para identificar sus habilidades profesionales a través de sus competencias, desarrollando un valor agregado a la entidad, como también una ventaja competitiva.

El estudio al nivel mundial que están relacionados con la patente gestión

por competencias son las siguientes: Buitrago y Rubio (2019) mencionaron que el prototipo de dirección por competencias en la sociedad, aumenta un alto nivel de eficacia en su objetivo estratégico. Así mismo Cruz (2015) indicó que el objetivo de esta investigación es lograr diseñar un tipo de administración por competencias adecuado en el sector de recursos humanos. Por lo cual, Palmar & Valero (2013) delimitaron como función, diagnosticar la administración por rivalidad y el cumplimiento de trabajo por parte de los trabajadores en los institutos, por lo cual debemos identificar los modelos de competencias y la facultad para su desarrollo, además se deben describir los factores que acotan en el desempeño laboral.

La argumentación a niveles regionales relacionados con las variables administraciones por competencias es la siguiente: Según, Carhuachin (2018) tuvo como finalidad ejecutar una muestra de gestión por el área de recursos humanos para restablecer la manera de cómo debe ser el trabajo de los colaboradores para un buen trabajo en productividad. Además, Vargas & León (2018) refirieron que el área de talento humano, es la fortaleza para la empresa, ya que, logra el agotamiento laboral de los trabajadores para obtener dentro de la organización una estabilidad en su rubro y en el sector dirigido. También, Zoilita (2018) señaló que en toda entidad se debe ejecutar un plan estratégico en gestión de recursos humanos para así dar una opción a que aumenta la productividad laboral.

Los temas científicos requeridos como referencia en relación con la cambiante productividad es posteriormente: Según Tapasco, Giraldo, & Osorio (2020) mencionaron la manera de estudiar rigurosamente a los colaboradores sobre el porqué de la no eficiencia a la hora de desempeñarse en sus labores. Por lo cual García, Armenta, Martínez, Rebollo & Rentería (2019) consideraron pertinente informar sobre la innovación y exigencia constante que tienen los clientes, por tanto, se debe tenerlo satisfecho en todo momento de la adquisición del producto. Además, Jaimes, Luzardo & Rojas (2018) mencionaron que es valioso aplicar estrategias de producción dentro de las organizaciones, y para realizar un seguimiento o estudio dirigido al trabajador existen técnicas y herramientas que permitirán brindar amplia información sobre su percepción y desempeño.

A su vez, Medrano, Alccamari & Cuba (2018) indicaron que medir la productividad es importante, en ella se puede identificar la calidad del producto final elaborado sobre la cantidad de insumos que intervinieron en la producción, lo cual trae consigo excelentes beneficios, tales como: anticiparse a resultados posibles, aumenta la fortaleza de la empresa y sobre todo convierte a la industria en más competitiva. Asimismo, Guevara & Martínez (2018) señalaron que el entorno o ambiente laboral puede influir en la productividad, de modo que no trabajan en equipo, no hay comunicación efectiva, ello puede conllevar a un retraso de procesos que nos es sugerido. También, Salomons (2017) definió que la productividad puede depender del estado de ánimo emocional de las personas y las innovaciones tecnológicas que facilitaron en el trabajo. Según, Sharpe (2016) señaló que la productividad depende de una estrategia clara para conseguir el propósito económico que beneficia a la organización. De la misma manera, López (2016) menciona que la finalidad de la productividad es el resultado para mejorar el producto de calidad para el aumento de efectividad de bienes y servicios. Por lo cual, Lechuga & Gómez (2015) indicaron que el rendimiento depende de la innovación de tecnologías que brinda la empresa, de lo cual, genera ventaja competitiva y explora conocimientos.

Además; Correa, (2016) definió que la gestión administrativa, constituye en conseguir una solución que se logre alinear a los reglamentos internos de la organización para poder lograr desarrollar una adecuada gestión por competencia de los colaboradores, el cual, nos permitirá en obtener mejor calidad en el desempeño y generar resultados adecuados para el mercado. De igual modo; Mccullough (2015) definió que la productividad se relaciona con la mano de obra, y es importante el aumento salarial de acorde con su desempeño dirigido al personal para generar mayor producción y desenvolvimiento en el trabajo. De igual forma Busch (2015) señaló que la gestión por competencia se caracterizó como una estrategia de planificación ideal para identificar sus habilidades profesionales a través de sus competencias, por lo tanto, los resultados obtenidos, se tendría que lograr detectar la potencia del individuo y desarrollar sus competencias en donde dan un valor agregado a la entidad, como también en ventaja competitiva.

La tesis al nivel mundial que relaciona con su variable productividad son los

siguientes: Según, Santos (2016) Explicó que es importante decretar qué factores impactan en el clima laboral y la productividad dentro de la organización, también se debe determinar qué alto desempeño tienen los colaboradores al momento de realizar sus funciones. Asimismo, Bimos, Guerrero & Benalcázar (2014) señalaron lo esencial que es la productividad para poder tener clientes y consumidores satisfechos; el usuario es cada vez más exigente y considera tener la razón en todo momento, por ende, se debe atenderlo a tiempo, y otorgarle un trato adecuado puede ser determinante para su fidelización. También, Marvel, Rodríguez & Núñez (2013) refirieron que el ser productivos habla bien de la persona y más aún si ello es aplicado en el trabajo, es trascendental ser disciplinado en todos los aspectos. En ese sentido, es decisivo valorar el puesto de trabajo que se ocupa, ya que, puede haber otras personas que estén buscando un lugar de labores.

Materia de alturas regionales relacionadas con la variante productividad es los siguientes: Según, Antuash (2018) señaló que es fundamental lograr la productividad en la empresa, donde la estructura de la administración de la calidad del producto busca optimizar sus recursos, siendo así esencial para el prestigio de la organización. También, Callata & Gonzáles (2017) mencionaron como finalidad si existe un vínculo entre estas dos variables que es el empuje laboral con la productividad. Además, Cubas & Torres (2016) señalaron que existen factores controlables y no controlables que pueden afectar a la productividad de una empresa, tales como: la regulación del gobierno, la inestabilidad política, la inflación, la oferta, demanda, la competencia, etc. En ese sentido, las organizaciones deben estar preparadas para hacer frente a alguna situación adversa.

La teoría científica con la cual, es relacionada el tema de investigación es: con la de Reyes (1992), en el cual, sostiene en el libro de administración moderna que el subtítulo selección y entrenamiento del personal cita a Taylor en donde estableció que el área de recursos humanos debe lograr identificar a las personas adecuadas para el puesto de trabajo, es así, que se lograra mejorar el bienestar social empresarial a través de sus competencias laborales. Así mismo, Taylor (1911) define en su libro de los principios del management científico, que la productividad es un criterio de actividades que se identifican métodos de proceso



de trabajo, asimismo, establece la división de sus funciones y su compromiso entre colaborador y jefe para alcanzar los objetivos.

El punto de vista teórico, concepto y definiciones son vinculados con nuestra variable gestión por competencias es los siguientes: Según Allens (2016) Estableció que evalúa como también alinea la sabiduría, destreza y actitud de los individuos que formaran parte de una sociedad constituida con el fin de conseguir buenos resultados valioso, tanto para la entidad como para la persona, de los cuales, participa los subsistemas del área de RR.HH. Asimismo, Gonzales (2013) menciona que en la gestión por talento humano detecta, lucra, fortalece e incrementa las competencias brindando un valor adquirido en la organización, por consiguiente, tonifica los puntos vulnerables y logra tener una ventaja ante cualquier adversario. También, Rábago (2011) señaló que la administración por competencias, es una estrategia que consiste en identificar las habilidades de las personas y después capacitarlos en lo que sea necesario y así brinden un excelente resultado dentro de la organización.

El punto de vista teórico, concepto y definiciones relacionados con nuestra variable rendimiento son los siguientes: Fernández (2017) aludió en que la productividad es una aptitud para alcanzar los objetivos propuestos; después establecer respuestas beneficiosas en los procesos de la producción sin tanto esfuerzo del individuo, es por eso que se aceptó el desarrollo del colaborador para nuevas propuestas y después impulsar a tener una mejor vida económica. Asimismo, Nemur (2016) definió en su libro de Productividad define como un talento que mejora los bienes y servicios económicos de las organizaciones y al desarrollo de conocimiento del colaborador.

De la misma forma, López (2013) estableció que la productividad es lo primordial, ya que el individuo aplica sus conocimientos y habilidades, midiéndoles con dinero, por lo tanto, brinda una satisfacción mutua, haciéndoles rentables y competitivos ante la oferta y demanda que hay en el mundo empresarial.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada**

Teniendo como argumento un ejemplo del libro de investigación científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) puntualizan que el estudio es modelo aplicada porque resuelve las dudas de una manera satisfactoria para la empresa u organización estudiada.

##### **3.1.2. Enfoque: Cuantitativo**

En este contexto afirmó que el estudio metodológico de estudio científica de Hernández, *et al.* (2014) quienes establecen la orientación cuantitativa empleada en la recolección de antecedentes para aceptar o rechazar hipótesis con principio de cálculo numérico y la observación estadística, con el fin de crear pautas de actitud y acreditar teorías.

##### **3.1.3. Nivel de investigación: Correlacional**

Se determinó con el fundamento del estudio metodológico de estudio científica de Bernal (2010) donde determina el nivel de investigación correlacional indaga en determinar los resultados adquiridos del grado o nivel de conexión que existen en estas dos variables dependientes e independientes en investigación.

##### **3.1.4. Diseño: No experimental – transversal o transeccional**

Se concluye que el estudio con Hernández, *et al.* (2014) puntualiza el diseño no experimental radica en no manipular ningún de las dos patentes de estudio de una manera determinada. Asimismo, es transversal o transaccional donde se obtiene la investigación en un solo momento de información.

##### **3.1.5. Método: Hipotético – Deductivo**

Gusta mención posee el sustento de su revista metodológico de investigación científica de Bernal (2010) definiendo que el método hipotético deductivo radica en una técnica, en el cual, concluye las afirmaciones de cualidad de hipótesis y busca rebatir o adular tales suposiciones que se confrontan con la realidad

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Variable 1: Gestión por Competencias**

Allens (2016) mencionó que la gestión por competencias evalúa como también alinea los conocimientos, capacidades y actitud de los individuos que formarán parte de una organización, con el fin de aplicar los objetivos estratégicos.

- **Dimensión 1: Conocimiento**

Es una acción que se adquiere información muy importante, a las cuales lo usamos para el aprendizaje del razonamiento, después se obtiene el entendimiento de la inteligencia.

**Indicador 1:** Entendimiento

Consta en que las personas muestran satisfacer sus habilidades e ideas que permitan un mejoramiento en las organizaciones.

**Indicador 2:** Aprendizaje

Es una transformación donde los sujetos incrementan de sus conocimientos propios en el ámbito laboral.

**Indicador 3:** Inteligencia emocional

Es una técnica de expresar y comprender las emociones al momento de realizar sus funciones.

- **Dimensión 2: Habilidades**

Es un talento, destreza y capacidad que tiene la persona para realizar sus actividades físicas como mentales.

**Indicador 1:** Talento

Es donde las personas muestran sus habilidades con sus respectivos procesos, sobresaliendo de las demás personas.

**Indicador 2:** Destreza

Es la cavidad de las persona al momento de construir sus funciones de una manera satisfactoria.

**Indicador 3:** Capacidad

Es un derecho que tiene el ser humano al momento de desempeñarse en su

trabajo habitual.

- **Dimensión 3: Actitudes**

Son retos de cambios que muestra una persona dentro de su centro laboral, de las cuales, se observara el comportamiento del individuo en todas las circunstancias, para después realizar procedimientos en base al conocimiento y motivación psicológica de las personas.

**Indicador 1: Motivación**

Es lograr impulsar a los trabajadores emocionalmente y psicológicamente, para lograr ser eficientes en la productividad.

**Indicador 2: Procedimiento**

Consiste en dar a conocer los métodos a emplear de una manera muy clara y adecuada para el bien de la organización.

**Indicador 3: Comportamiento**

Son las actitudes de los trabajadores al momento de realizar sus funciones, esta deber ser la mejor en todo momento.

- **Dimensión 4: Objetivos estratégicos**

Son metas avanzadas que se plantea en una organización en un plazo mayor para llegar a los objetivos de la identidad mediante, la misión, visión y valores.

**Indicador 1: Misión**

Es informar los objetivos generales a todos los colaboradores, para después lograr desarrollar correctamente las metas propuestas por la entidad en un preciso tiempo, ya sea en bajo o largo plazo.

**Indicador 2: Visión**

Es describir claro la información a todos sus trabajadores sobre la meta a cumplir y lo que se desea alcanzar en un largo tiempo, enfocados al cambio y ser primeros en el mercado establecido.

**Indicador 3: Valores**

Es el compromiso para poder desarrollar bien las actividades, teniendo bien claro sus valores y así satisfacer al cliente por la buena calidad que se ofrece en

sus productos, como también en la atención presencial al usuario.

### **3.2.2. Variable 2: Productividad**

López (2013) definió la productividad como lo primordial, ya que, el individuo aplica sus conocimientos y habilidades, midiéndoles con dinero, por lo tanto, brinda una satisfacción mutua, haciéndoles rentables y competitivos ante la oferta y demanda que hay en el mundo global del mercado.

- **Dimensión 1: Eficiencia**

Es donde demuestras tu capacidad para efectuar o desempeñar adecuadamente un oficio dentro de la organización.

#### **Indicador 1: Beneficios**

Es la compensación del trabajador por el esfuerzo y preocupación que le brindan al momento de realizar sus funciones laborales.

#### **Indicador 2: Innovación**

Son procesos de modificación con el fin de mejorar el desarrollo de actividades o implementar nuevas tecnologías para facilitar el trabajo de todos los que representan en la organización.

#### **Indicador 3: Resultados**

Es el resultado alcanzado en el entorno laboral, que nos permite comprender las ideas en el rendimiento al realizar su labor.

- **Dimensión 2: Recursos**

Es donde las empresas puedan interactuar con el fin de formalizarse las normas básicas que guía las relaciones de trabajo, de las cuales es conseguir satisfacer una necesidad tanto humano, financiero como materiales.

#### **Indicador 1: Humanos**

El requerimiento humano es el más considerable para alcanzar la meta de la empresa en un determinado tiempo.

#### **Indicador 2: Financieros**

Es muy importante para la organización, si no hay financiamiento no se logra realizar ninguna actividad económica y no habría una empresa existente.

### **Indicador 3: Herramientas**

Es la estrategia para realizar los procesos de todo negocio, facilitando a los colaboradores la protección y salud en el centro laboral.

- **Dimensión 3: Satisfacción**

Es un estado emocional positivo y placentero para el entorno laboral, donde es una acción de lograr satisfacer un estado de ánimo, de lo cual se toma la experiencia, expectativa para así generar competitividad laboral.

### **Indicador 1: Experiencia**

Es punto clave para la satisfacción de cómo se debe realizar correctamente el producto aplicando su conocimiento y reducir tiempo de trabajo. Es así, que genera mejores ganancias económicas.

### **Indicador 2: Expectativa**

Es la satisfacción del cliente que espera recibir innovación constante de los productos y brindándole un valor adecuado a nuestra producción.

### **Indicador 3: Estado de ánimo**

Es punto clave para generar productividad a la empresa y aportar su conocimiento en los procesos, ya que, es un estado de actitud psicológica de su vida emocional.

- **Dimensión 4: Competitividad**

Es la capacidad organizacional que tiene que ser considerado con sus habilidades para poder mantenerse en el tiempo y no ser sustituido por otros con las mismas tecnologías o ventaja competitiva.

### **Indicador 1: Habilidad**

Es cuando realizas adecuadamente tus funciones laborales en un corto plazo en base a la experiencia, para generar ganancias en la organización, como también, su capacidad de retención de información.

### **Indicador 2: Tecnología**

Son las estrategias que logra tener las empresas para generar competencias ante su competidor modificando sus procesos y brindando mejor calidad a los

usuarios.

### **Indicador 3: Ventaja competitiva**

Es la capacidad que tiene toda entidad para generar técnicas de competencia ante el contrincante que vende tú mismo producto o producto sustituto.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La demografía está agrupada en 150 colaboradores en la industria Coopac Kori, siendo la totalidad que acudieron a la organización en el mes de febrero, por lo tanto, ha sido la temporada con mayor participación de los trabajadores. Al respecto Bernal (2010) señala que las personas es un conjunto del universo en el que busca realizar el estudio o construir dicha investigación.

- **Criterios de inclusión**

Colaboradores formales de la empresa Coopac Kori que cuentan con contrato y que están en planilla.

- **Criterios de exclusión**

Los colaboradores de limpieza y seguridad que cuentan con contrato de otra empresa.

#### **3.3.2. Muestra**

Se realizó una muestra a 50 trabajadores que están fidelizados con la empresa, siendo unas de las mejores elecciones para brindar préstamos a los clientes. Dicha mención se sustenta por Bernal (2010) donde informa que el resultado de la muestra es fracción representativa de la gente, en el cual, se consigue datos necesarios para el incremento del estudio.

#### **3.3.3. Muestreo: No probabilístico – por conveniencia**

Tiene como resultado emplear el muestreo no probabilístico en conveniencia, realizando a los 50 colaboradores del día miércoles por la tarde ya que no hay buena demanda del cliente. Lo manifestado se fundamenta con Bernal (2010) quien establece que el muestreo no probabilístico en conveniencia reduce los procesos de muestra, del cual, se ve quien utiliza en este proyecto de

investigación viable para tasar dimensiones de muestra en la población de análisis o estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica: Encuesta**

El método emplea la recaudación de información del estudio es la encuesta, el mismo que se comenta en el libro metodológico de investigación científica de Bernal (2010), donde menciona que la técnica se frecuenta empleando en todo proceso de la investigación, ya que, logra conseguir información del objeto de estudio y por consiguiente ser analizados.

#### **3.4.2. Instrumento: Cuestionario**

El implemento que usamos para la recopilación de datos, es un instrumento del cuestionario, lo manifestado fundamenta Hernández, et al. (2014) quienes nos determinan que el temario es muy elaborado en la investigación para recoger los datos, de la cual la agrupación de duda referentes de una o más variables a medir.

#### **3.4.3. Validez de instrumento**

Este mecanismo de herramienta ha sido aprobado por 3 docentes con grado de Maestría o Doctorado de la escuela de administración de la universidad Cesar Vallejo, de las cuales, están conformado por el Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio; Dr. Carranza Estela, Teodoro; MBA Barca Barrientos, Jesús Enrique; de las cuales analizaron y brindaron sus comentarios de los ítems del cuestionario, de acuerdo a las variables Gestión por competencias y productividad, dimensiones e indicadores respectivos, lo mismo que se encuentran como anexo N°3. Dicha acción tiene como alineamiento el estudio metodología de investigación científica de Hernández, *et al.* (2014) quienes precisan que el método operacionalización es el grado en que la medición evalúa a las variables de acuerdo con el dictamen de los profesionales expertos en la materia de investigación.

#### **3.4.4. Confiabilidad del instrumento**

Teniendo credibilidad del mecanismo tuvo como resultado estadística alfa de Cronbach procesando lo datos en el programa SPSS en base a una encuesta piloto a 10 trabajadores con un factor de 0,967 que se determina confiable y muy



alta de acuerdo a la escala de coeficiente alfa de Cronbach, así mismo, el procesamiento está en el anexo N°4 “confiabilidad del instrumento”. Que tiene como sustento el estudio metodología de investigación científica con Bernal (2010) quien fija que la confiabilidad de un instrumento parte de una muestra, en donde, se comprueba que las conclusiones son acordes o no al aplicarlo a la igual muestra.

### **3.5. Procedimientos**

**3.5.1.** Se coordinó con el responsable de la empresa Coopac Kori para solicitar una autorización y aprobación para realizar la encuesta.

**3.5.2.** Se logró la autorización respectiva con fecha: 10 de octubre del 2020, la misma que se adjuntó como anexo N°5.

**3.5.3.** Se desarrolló los instrumentos de investigación debidamente trabajado, siendo 50 cuestionarios desarrollados a la recolección de información de acuerdo al modelo adecuado.

**3.5.4.** Las encuestas serán de manera presencial, para así obtener mejores resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1. Análisis descriptivo**

Consistió en estudio descriptivo que recopila cifras mediante la herramienta de investigación cada variable y dimensión, logrando analizar las herramientas y graficas de continuidad mediante el estadístico SPSS. La misma que afirma el estudio metodología de investigación científica de Hernández, *et al.* (2014) quienes sustentan el método descriptivo de cada variable son procesos en lograr transcribir los resultados y evaluación adquiridos por cada variable mediante la asignación de la frecuencia.

#### **3.6.2. Análisis inferencial**

Dicha regla consistirá en analizar la conjetura propuesta en el SPSS, así mismo como respuesta el alto de aceptación y significancia en el estadístico Rho de Spearman; con lo cual concluiremos si existe un vínculo entre las dos variables de estudio. Afirmando con el libro metodología de investigación científica de Hernández, *et al.* (2014) Nos indica que los métodos inferenciales se busca

deducir resultados con la estadística de las cuales ambas variables son cuantitativas, por lo cual se utiliza la estadística Pearson; existe una distribución normal – paramétrica con la prueba de normalidad, si las dos variables son cuantitativas o uno de esos se usa el estadístico de Rho de Spearman, es normal – no paramétrica donde no es necesario utilizar la prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la universidad César Vallejo sede Lima – norte, obtiene valores y principios que se toma en consideración en todo el proceso de investigación, por ende, la redacción estuvo basado al estilo APA. El actual estudio de la empresa Coopac Kori ha sido comunicado sobre el proceso a realizar, donde se consideró; la intervención de cada colaborador, los valores de libre expresión y protección de sus derechos.

## IV. RESULTADOS

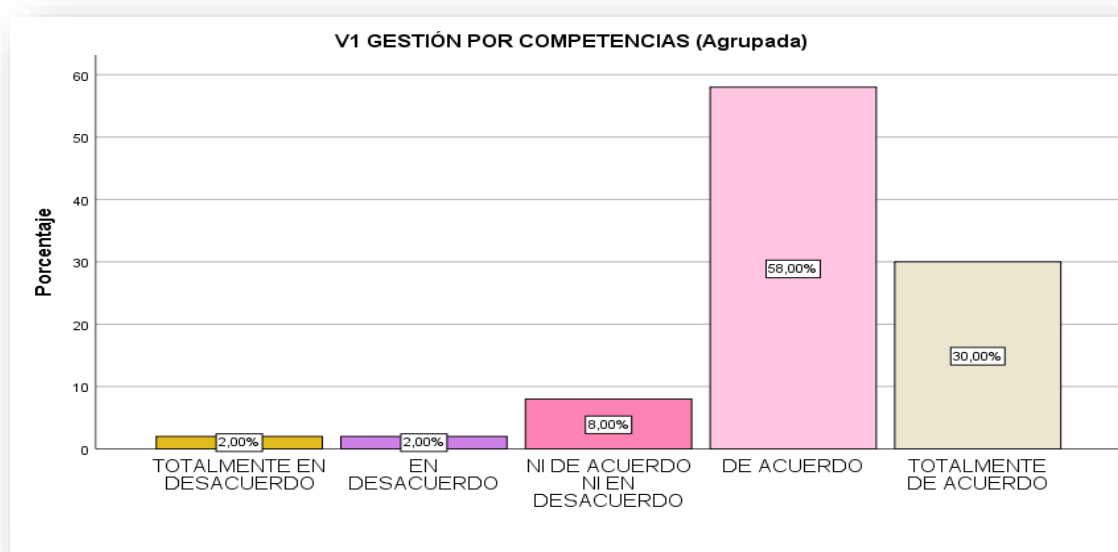
### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla N° 1: Tabla de Frecuencia de la Variable Gestión por competencias

V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS (Agrupada)		Frec	%	% válido	% acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0	2,0	2,0
	EN DESACUERDO	1	2,0	2,0	4,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	8,0	8,0	12,0
	DE ACUERDO	29	58,0	58,0	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 24.

Figura N° 1: **Frecuencia de variable Gestión por competencias**



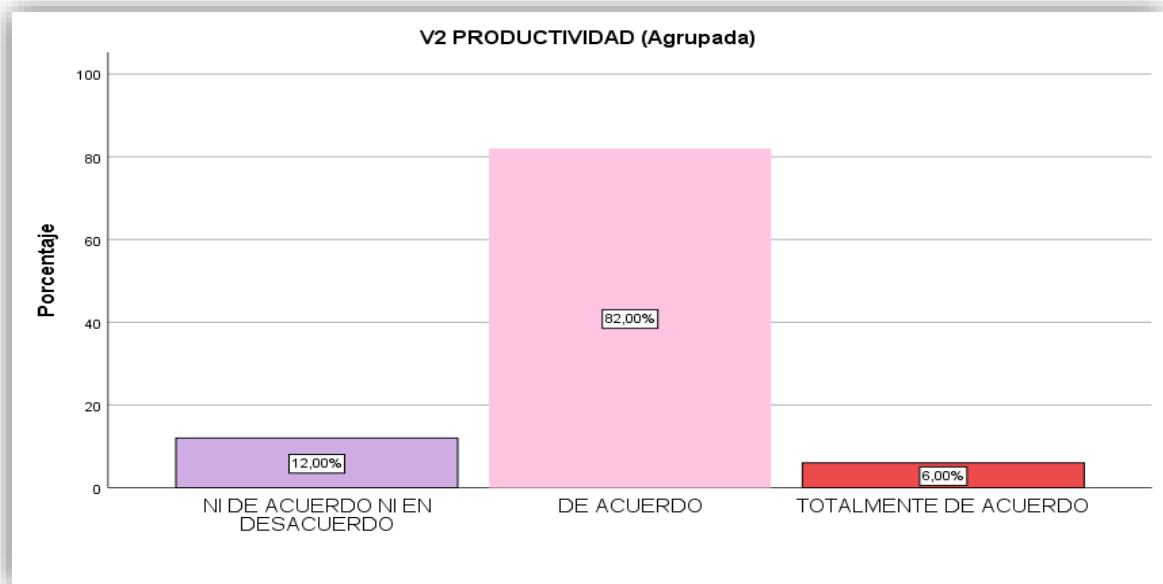
**Interpretación:** según los datos adquiridos al realizar las preguntas a dicho operarios de la organización Coopac Kori relación a la Gestión por competencias que contiene las dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Actitudes y Objetivo estratégico, para la realización de objetivos por parte de los asalariados; El 58% están de acuerdo; 30,0% totalmente de acuerdo; 8,0% ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,0% en desacuerdo y por último 2,0% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 2: Tabla de Frecuencia de Variable Productividad**

		V2 PRODUCTIVIDAD (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	12,0	12,0	12,0
	DE ACUERDO	41	82,0	82,0	94,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 24.

**Figura N° 2: Frecuencia de la variable Productividad**



**Interpretación:** según resolución de datos adquiridos al realizar las preguntas a los empleadores en la empresa Coopac Kori respecto a la variable Productividad, que comprende las dimensiones: Eficiencia, Recursos, Satisfacción y Competitividad; El 82,0% están de acuerdo; 12,0% ni de acuerdo ni en desacuerdo; y por último 6,0% totalmente en desacuerdo.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1 Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95%, Z = 1,96
- Ho = Hipótesis Nula
- Ha = Hipótesis alterna
- 4.2.2 Regla de decisión:
  - Si  $\alpha < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
  - Si  $\alpha > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**4.2.3. Resultado de la Prueba de Hipótesis General:** Existe relación entre gestión por competencias y productividad

**Ho:** No existe relación significativa de Gestión por competencias con productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**Ha:** Existe relación significativa de Gestión por competencias con productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**Tabla N°3:** Conclusión de la prueba de hipótesis general

<b>Correlaciones</b>			V1	V2
			GESTIÓN POR COMPETE NCIAS (Agrupada)	PRODUCTI VIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50	,630** ,000 50
	V2 PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,630** ,000 50	1,000 . 50

\*\* . Dicha relación de los datos adquiridos es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: SPSS 24.**

**Interpretación:** Según la resolución de los éxitos que se presenta en la tabla N°4 es coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene un valor de 0,630, de igual manera la tabla N°3 “coeficiente de correlación” es considerada como correlación positiva considerable; la significancia tiene un valor de 0,000, como resulta de acuerdo a la regla de decisión Sig.  $\alpha < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ ; se concluye que si existe relación significativa entre las variables; Gestión por competencias con productividad en la organización Coopac Kori.

#### 4.2.4. Resultado de la Prueba de Hipótesis Especifica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de Gestión por competencias con la eficiencia en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa de Gestión por competencias con la eficiencia en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**Tabla N° 4:** Conclusión de prueba de hipótesis específica

		<b>Correlaciones</b>		
			V1 GESTIÓN POR COMPETE NCIAS (Agrupada)	D5 EFICIENCI A (Agrupada)
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	D5 EFICIENCIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

\*\* . Dicha relación de los datos adquiridos es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: SPSS 24.**

**Interpretación:** Según la resolución de los éxitos indica en la tabla N°5 es coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.422, igual a la tabla N°3 que se considera como correlación positiva media; la significancia tiene

un valor de 0.002 como resultado a la regla de decisión Sig.  $\alpha < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la  $H_a$ ; como resultado se determinó que existe relación positiva considerable de la variable; Gestión por competencias con la dimensión Eficiencia.

#### 4.2.5. Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de Gestión por competencias con los recursos en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa de Gestión por competencias con los recursos en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**Tabla N° 5:** Conclusión de la prueba de hipótesis específica

		<b>Correlaciones</b>		
			V1 GESTIÓN POR COMPETE NCIAS (Agrupada)	D6 RECURSO S (Agrupada)
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	D6 RECURSOS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

\*\* . Dicha relación de los datos adquiridos es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: SPSS 24.**

**Interpretación:** Según la resolución a la inquisición de información que se presenta en la tabla N°15 es el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.428, el mismo acorde a la tabla N°12 que está respetado como una correlación positiva media; la significancia tiene valor de 0.002, en consecuencia, la regla de decisión Sig.  $\alpha < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$  considerable de la variable; Gestión por competencias con la dimensión Recursos.

#### 4.2.6. Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa de Gestión por competencias con la satisfacción en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa de Gestión por competencias con la satisfacción en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**Tabla N° 6: Conclusión de la prueba de hipótesis específica**

		<b>Correlaciones</b>		
			V1 GESTIÓN POR COMPETE NCIAS (Agrupada)	D7 SATISFAC CIÓN (Agrupada)
	V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	D7 SATISFACCIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Dicha relación de los datos adquiridos es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: SPSS 24.**

**Interpretación:** Según la resolución que indica en la tabla N°16 es el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.535, como también se muestra en la tabla N°12, lo cual se considera como factor positiva, en donde, la significancia tiene un valor de 0.000, que de acuerdo a los resultados la regla de decisión Sig.  $\alpha < 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>a</sub>; en deducción se ha determinado que si existe relación positiva considerable de la variable Gestión por competencias con la dimensión Satisfacción.

#### 4.2.7. Resultado de la Prueba de Hipótesis Específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa de Gestión por competencias con la competitividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.



**Ha:** Existe relación significativa de Gestión por competencias con la competitividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.

**Tabla N° 7:** Conclusión de la prueba de hipótesis específica

		<b>Correlaciones</b>		
			V1 GESTIÓN POR COMPETE NCIAS (Agrupada)	D8 COMPETI TIVIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN POR COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  . 50	,429**  ,002 50
	D8 COMPETITIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,429**  ,002 50	1,000  . 50

\*\* . Dicha relación de los datos adquiridos es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: SPSS 24.**

**Interpretación:** Según la resolución obtenida muestra en la tabla N°17 es el factor de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.429, de acuerdo a la tabla N°12, es considerada “coeficiente de correlación” que muestra una relación positiva media; lo cual la significancia tiene un valor de 0.002, por lo cual, posee una regla de decisión Sig.  $\alpha < 0.05$  lo cual rechaza la  $H_0$  se acepta la  $H_a$ , lo cual determina que si existe relación positiva de la variable Gestión por competencias con la dimensión Competitividad.

## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Objetivo general:

La meta total se ha determinado en cómo se conecta Gestión por aptitud con productividad; de acuerdo con los objetivos obtenidos en el estadístico Rho de Spearman, adquiriéndose como relación de correlación 0.630, y nivel de significancia de 0,000, en efecto se determinó que existe conexión significativa entre las variables: Gestión por aptitud y productividad. Lo mencionado está ligado con la teoría de Taylor (1911) quien refiere que la productividad en las organizaciones conlleva al éxito a las mismas, por consiguiente, se debe identificar los factores relevantes para la división de trabajo y funciones de los colaboradores, con la finalidad de ser productivos y trabajar en conjunto al desempeñar sus labores, considerando que ellos son el capital humano idóneo para el cumplimiento de objetivos establecidos por la organización.

Se sostiene la serie conceptual de Alles (2016) ,argumenta que la gerencia por competencias debe ser evaluado por el área de recursos humanos, por ende, tiene relevancia para el bienestar de la organización; en ella los colaboradores aplican sus conocimientos y conductas; específicas y cardinales que todo trabajador debe tener y saber de acuerdo al puesto a ocupar, con la meta de ser eficaces, eficientes y productivos al momento de desarrollar sus labores, orientado a ofrecer al consumidor un producto de calidad. Además, Fernández (2017) refiere que la productividad es una medida muy importante para las organizaciones, en ella se refleja el buen trabajo desarrollado por el colaborador y la cantidad de recursos utilizados para la elaboración del bien o servicio a ofrecer, considerando que debe ser de calidad y el momento pertinente orientado a la fidelización de los usuarios.

Por otro lado, existe conexión con los artículos científicos de Gástelo (2021) que concluye que, cuando introduce un colaborador a la empresa, este se tiene que evaluar de manera correcta tanto sus competencias conductuales y conocimientos previos, por ende, el área de recursos humanos desempeña un rol primordial en la selección del personal, porque de los trabajadores que se va a contratar puede depender la estabilidad de la industria en el sector. Asimismo, Guevara & Martínez (2018) mencionan que la productividad es sinónimo del

rendimiento laboral, por consiguiente, se define si existe conexión entre los resultados que se obtienen en el centro de labores y los recursos que se utilizaron para alcanzar las metas planteadas. Es importante que el trabajador esté preparado para asumir cualquier puesto en el trabajo, pero no es recomendable la carga laboral porque puede atrasar los procesos y puede afectar la propia salud del subordinado.

## **5.2. Objetivos Específicos:**

**5.2.1. Objetivo específico 1** Se determinó la relación de Gestión por competencias con eficiencia; de acuerdo a los éxitos obtenidos mediante el estadístico Rho de Spearman, se alcanzó como relación de correlación 0.422, y un nivel de significancia de 0,002, por lo que se determinó que existe relación significativa de la variable: Gestión por competencias con la dimensión eficiencia. Lo mencionado se comprende en la teoría de Taylor (1911) quien precisa que los principios de la administración; planificar, organizar, dirigir y controlar, son factores que determinan el éxito de una organización, en los indicadores mencionados se observa la capacidad de planificar la actividad a realizar, trabajar todos en equipo, se debe poner en movimiento al colaborador, y observar que todo los procesos en las diversas áreas se estén avanzando de forma eficaz y eficiente para el bienestar de todos.

También, se obtiene con el tema conceptual de Nemur (2016) quien refiere la productividad debe ser evaluado constantemente y esta debe estar enfocado al aumento, considerando que el ambiente de trabajo deber ser el adecuado, los colaboradores deben ser estimados y motivados como tal. En consecuencia, el empleado se identificará con la organización y aportará sus habilidades y conocimientos previos desde cualquier área que se desempeña. Además, López (2016) establece en su teoría que la productividad se debe emplear de forma eficaz y eficiente por los trabajadores, en paralelo con sus competencias adquiridas, ello obtendrá fruto deseado como una satisfacción mutua que permitirá hacerles competitivos y rentables. En consecuencia, es decisivo contar con los recursos necesarios para enriquecer a la empresa mediante la ley de oferta y demanda.

Además, guarda relación con el artículo científico de Chávez (2020) quien

menciona que la dirección por competencias tiene sus elementos que son determinantes para el trabajo, antes y después de reclutar a la persona, quien va a desempeñar su función de acuerdo al perfil del puesto, tales como son: diseño, evaluación de puestos, selección y contratación, orientados a la filosofía organizacional.

**5.5.2. Objetivo específico 2** Se determina la conexión de Gestión por competencias en recursos; según a los objetivos obtenidos y realizados en el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose como relación de correlación 0.428, y un nivel de significancia de 0,002, en efecto se concluyó que existe relación significativa en la variable: Eficacia laboral con la dimensión Recursos. Los resultado se sustenta con la teoría conceptual de Gonzales (2013) menciona que la gestión del talento humano detecta, lucra, fortalece e incrementa las competencias brindando un valor adquirido en la organización, por consiguiente, tonifica los puntos vulnerables y logra tener una ventaja ante cualquier adversario.

Además, existe conexión con las conclusiones de los temas científicos siguientes: Montesinos (2021) establece la gestión por competencias permite una visión clara y global de las fortalezas y debilidades que tienen los postulantes, reluciendo en dónde se debe mejorar, pues la industria tiene que aportar la capacitación necesaria para enriquecer al nuevo integrante y este pueda cubrir el perfil adecuado. Además, Sánchez (2017) señala que la administración por competencias es un desarrollo que identifica cualidades de la gente, se busca en cada puesto laboral a través de un perfil cuantitativo, adicionalmente implementa un nuevo estilo de gestión permitiendo relacionar los recursos humanos de manera mucho más efectiva. Por otro lado, Lechuga & Gómez (2015) indican que la productividad va de la mano con los recursos tecnológicos, por ese motivo es determinante que los trabajadores estén calificados para poder realizar un uso adecuado de las mismas, lo cual va a generar ventaja competitiva y permite explorar y aplicar nuevos conocimientos. Asimismo, Mccullough (2015) define que la productividad se relaciona con la mano de obra, y es importante el aumento salarial de acorde con su desempeño dirigido al personal para generar mayor producción y desenvolvimiento en el trabajo.

Por otra parte, se relaciona con el trabajo previo a nivel nacional de: Callata

& Gonzáles (2017) mencionan que en una compañía será productiva en la elaboración de su producto cuando se consideren aspectos determinantes como: el reclutamiento, selección y colocación del personal, porque los que la conforman harán un uso eficiente de los recursos.

**5.2.3. Objetivo específico 3** Determina conexión en Gestión por competencias con satisfacción; según a los éxitos adquiridos mediante el estadístico Rho de Spearman, lográndose como coeficiente de correlación 0.535, y un nivel de significancia de 0,000 por lo que se ha concluido que existe relación significativa de la variable: Gestión por competencias con la dimensión Satisfacción. De tal modo, se sostiene con teoría conceptual de Rábago (2011) señala que la administración por competencias es una estrategia que consiste en identificar las habilidades de las personas para después capacitarlos en lo que sea necesario, así estos puedan estar preparados para obtener un excelente resultado dentro de la institución.

Asimismo, relaciona congruencia con los artículos científicos de Lora, Castilla & Goetz (2020) proponen brindar ventajas competitivas para tener una gestión correcta en las organizaciones, estimando que el trabajador y el consumidor son el factor humano que se debe tener en consideración en todo momento. Además, Saltos & Muñoz (2020) definen que una buena gestión por competencias, está dirigido a potenciar habilidades, fortalezas y destrezas del individuo para una satisfacción dentro y fuera de la organización encaminado a la calidad del servicio. Además, García, Armenta, Martínez, Rebollo & Rentería (2019) consideran pertinente informar sobre la innovación y exigencia constante que tienen los clientes, por tanto, se debe tenerlo satisfecho en todo momento de la adquisición del producto. Por otra parte, Correa (2016) define que la gestión administrativa, constituye en conseguir una solución que se logre alinear a los reglamentos internos de la organización para desarrollar una adecuada dirección por competencias de los empleados, el cual, permitirá obtener mejor calidad en el desempeño y generar resultados adecuados en el mercado establecido.

También, guarda relación con los trabajos previos a nivel internacional de: Santos (2016) estima que es importante decretar qué factores impactan en el clima laboral y la productividad dentro de la organización, también se debe

determinar qué alto desempeño tienen los colaboradores al momento de realizar sus funciones. Asimismo, Bimos, Guerrero & Benalcázar (2014) señalan lo esencial que es la productividad para poder tener clientes y consumidores satisfechos; el usuario es cada vez más exigente y considera tener la razón en todo momento, por ende, se debe atenderlo a tiempo, y otorgarle un trato adecuado puede ser determinante para su fidelización.

**5.2.4. Objetivo específico 4** Determina la conexión de Gestión por competencias en competitividad; de según a los objetivos alcanzados en el estadístico Rho de Spearman, logrando como relación de correlación de 0.429, y un nivel de significancia de 0,002 por lo que determina que existe relación significativa de la variable: Gestión por aptitud con la dimensión Competitividad. Por consiguiente, existe consistencia con los artículos científicos de: Dall'Agnol & Medeiros (2018) delimitan como objetivo desarrollar al máximo el desempeño de todo colaborador y mejorar su eficacia, eficiencia y efectividad en el puesto que se requiere. También, Chávez (2018) señala que la gestión por competencias es una pieza fundamental que provee la fuerza en la organización, en consideración a los trabajadores ya que poseen mucho talento, conocimientos y habilidades, y que su máximo rendimiento será para el bienestar de todos.

Asimismo, Busch (2015) define que la gestión por competencias se caracteriza como una estrategia de planificación ideal para identificar sus habilidades profesionales a través de sus competencias, aportando un valor agregado a la entidad, a su vez que permita mayor ventaja competitiva. A su vez, Medrano, Alccamari & Cuba (2018) indican que medir la productividad es importante, en ella se puede identificar la calidad del producto final elaborado sobre la cantidad de insumos que intervinieron en la producción, lo cual trae consigo excelentes beneficios, tales como: anticiparse a resultados posibles, aumenta la fortaleza de la empresa y sobre todo convierte a la industria en más competitiva.

También, se encuentra relacionado con las tareas obtenidas a nivel nacional de: Antuash (2018), es fundamental lograr la productividad en la empresa, donde el sistema de organización de la calidad del producto busca optimizar sus recursos, siendo así esencial para el prestigio de la organización. Además, Cubas

& Torres (2016) señalan que existen factores controlables y no controlables que pueden afectar a la productividad de una empresa, tales como: la regulación del gobierno, la inestabilidad política, la inflación, la oferta, demanda, la competencia, etc. En ese sentido, las organizaciones deben estar preparadas para hacer frente a alguna situación adversa.

### **5.3. Hipótesis**

#### **5.3.1. Hipótesis general**

La hipótesis general formulada es; Existe conexión de Gestión por aptitud en productividad. Evidenciando la hipótesis, se concluyó si la división de la muestra fue normal o no normal logrando mediante la prueba de normalidad aplicando el estadístico Shapiro-Wilk arrojando como resultado sig. 0,000. Comprobando con ello que la repartición de la muestra es no paramétrica, en utilizando el estadístico Rho de Spearman obteniéndose como éxito el nivel de correlación 0.630, la significancia es 0.000. En ese sentido, dicho objetivo se ha probado que la hipótesis planteada es correcta, de modo confirmando que uno de los hallazgos de la estudio es Gestión por competencias teniendo conexión significativa con la variable Productividad en la empresa Coopac kori.

#### **5.3.2. Hipótesis específica 1**

La hipótesis específica propuesta es; Existe conexión de Gestión por aptitud en la dimensión eficiencia. Aprobando dicha hipótesis que empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman; estimando que la relación de la muestra es no paramétrica como se demuestra en la tabla N°11, lográndose como éxito el nivel de correlación de 0.422 y sig. 0,002. Por consiguiente, se consideró dicho respuesta y confirmando la hipótesis 1 planteada, siendo uno de los aciertos en la investigación de la variable Gestión por competencias guarda conexión con la dimensión Eficiencia en la organización Coopac Kori.

#### **5.3.3. Hipótesis específica 2**

La hipótesis específica manifestada es; Existe conexión de Gestión por competencias con la dimensión recursos. Para aceptar dicha hipótesis se dispuso el estadístico no paramétrico Rho de Spearman; valorando que la relación de la muestra es no paramétrica como se demuestra en la tabla N° 11, alcanzando

como éxito el nivel de correlación de 0.428 y sig. 0,002. Por lo tanto, considero dicho respuesta se confirma la hipótesis 2 planteada, siendo uno de los encuentros relevantes de la indagación de la variable Gestión por competencias sostiene relación con la dimensión Recursos en la empresa Coopac Kori.

#### **5.3.4. Hipótesis específica 3**

La hipótesis específica sugerida es; Existe conexión Gestión por competencias con la dimensión satisfacción. Certificando dicha hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman; considerando que la relación de la muestra es no paramétrica como se muestra en la tabla N°11, lográndose como éxito el nivel de correlación de 0.535 y sig. 0,000. En ese sentido y estimando dicho respuesta se confirma la hipótesis 3 planteada, siendo uno de los hallazgos también convenientes de la exploración donde la variable Gestión por aptitud posee conexión a la dimensión Satisfacción en la organización Coopac Kori.

#### **5.3.5. Hipótesis específica 4**

La hipótesis específica enunciada es; Existe conexión Gestión por competencias con la dimensión competitividad. Aprobando dicha hipótesis se realizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman; teniendo en cuenta que la relación de la muestra es no paramétrica como se observa en la tabla N°11, adquiriendo como respuesta el nivel de correlación de 0.429 y sig. 0,002. En consecuencia y considerando dicho éxito se confirma la hipótesis 4 planteada, siendo uno de los hallazgos también formulada de la investigación donde la variable Gestión por aptitud guarda conexión con la dimensión Competitividad en la empresa Coopac Kori.

### **5.4. Resultados descriptivos**

#### **5.4.1. Variable 1: Gestión por Competencias**

De acuerdo al estudio mostrada en la tabla de frecuencias con relación a que, si se aprecia un buen proceso de manejo de recursos humanos con la finalidad de alcanzar las metas planteados por parte de la organización Coopac Kori, concerniente a la variable Gestión por competencias agrupada que engloba las dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Actitudes y Objetivo estratégico, para cumplir con los objetivos por parte de los empleados; El 58% están de acuerdo; 30,0% totalmente de acuerdo; 8,0% ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,0% en



desacuerdo y por último 2,0% totalmente en desacuerdo. Estimando dichos respuesta se reconoce el importante porcentaje de 8,0% de trabajadores que no están de acuerdo ni en desacuerdo con los procesos realizados para una buena gestión de talento humano, orientado a ejecutar los objetivos organizacionales, el cual compete a la dimensión conocimiento que incluye los indicadores: Entendimiento, Aprendizaje, Inteligencia emocional. Tales respuestas requieren propuestas de solución a dichos aspectos adversos.

#### **5.4.2. Variable 2: Productividad**

De acuerdo al estudio observada en la tabla de frecuencias que percibe una apropiada gestión por parte de las diversas áreas funcionales hacia sus subordinados con el propósito de que sean productivos al desempeñar sus labores para complacer a los usuarios en la empresa Coopac Kori, Dicha variable Productividad agrupada que abarca las dimensiones: Eficiencia, Recursos, Satisfacción y Competitividad; El 82,0% están de acuerdo; 12,0% ni de acuerdo ni en desacuerdo; y por último 6,0% totalmente en desacuerdo. Observando dichos respuestas se identifica un importante porcentaje 12,0% de colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el desarrollo de actividades de sus superiores, con la finalidad de incrementar un mayor prestigio en el sector, la cual corresponde a la dimensión competitividad que contiene los indicadores: Habilidad, Tecnología, Ventaja competitiva. El estudio brindado sugiere propuestas de solución a dichos aspectos negativos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** De acuerdo a la relevancia encontrados son: porcentaje representativo que han sido estimados a los colaboradores en alusión a que si se aplica un buen proceso administrativo por parte de las áreas funcionales con el fin de alcanzar los objetivos proyectados en la empresa Coopac Kori; relación de correlación 0.630, significancia de 0,000; Teoría de la administración científica de Taylor (1911); Teoría conceptual de Alles (2016); Fernández (2017); en las que están contenidas ambas variables de investigación, y artículos científicos de Gástelo (2021); Guevara & Martínez (2018), los mismos que guardan congruencia con los éxitos del estudio. En ese sentido, se comprobó que la hipótesis planteada es verdadera. Por ende, de acuerdo con el meta general planteado se ha determinado que existe relación significativa entre las variables; Gestión por competencias y productividad.
- 6.2.** De acuerdo a las trascendentales encontradas son: porcentaje representativo que fueron valorados a los colaboradores en mención a que si se observa en el entorno un trabajo eficiente por parte de los mismos en la empresa Coopac Kori; relación de correlación 0.422, significancia 0.002; Teoría de la administración científica de Taylor (1911); Tema conceptual de Nemur (2016); López (2016); en las que están comprendidas la variable: Gestión por competencias y la dimensión eficiencia. Además, artículo científico de Chávez (2020), la cual poseen coherencia con las respuestas del estudio. En efecto, se comprobó que la hipótesis específica 1 planteada es verdadera. Por consiguiente, de acuerdo al objetivo 1 formulado se ha precisado que existe relación significativa entre la variable; Gestión por competencias y la dimensión eficiencia.
- 6.3.** De acuerdo con los hallazgos importantes observados son: porcentaje representativo que son evaluados por los colaboradores en referencia a que si se aplica un uso idóneo de recursos para ofrecer el mejor servicio en la empresa Coopac Kori; coeficiente de correlación 0.428, significancia de 0,002; Teoría conceptual de Gonzales (2013); en las que están comprendidas la variable: Gestión por competencias y la dimensión recursos. También, con artículos científicos de Montesinos (2021); Sánchez

(2017); Lechuga & Gómez (2015); Mccullough (2015); y trabajo previo a nivel nacional de Callata & Gonzáles (2017), los mismos que tienen cohesión con las respuestas de la exploración. En conclusión, se confirmó que la hipótesis específica 2 sugerida es verdadera. Por lo tanto, de acuerdo al objetivo específico 2 establecido se ha concretado que existe relación significativa entre la variable; Gestión por competencias y la dimensión recursos.

- 6.4.** De acuerdo a los considerables encontrados son: porcentaje significativo que han sido destacado por los colaboradores en evocación que se encuentran complacidos con el ambiente de trabajo y se transmite al cliente en la empresa Coopac Kori; relación de correlación de 0.535, significancia 0,000; Teoría conceptual de Rábago (2011); en las que están comprendidas la variable: Gestión por competencias y la dimensión satisfacción. También artículos científicos de Lora, Castilla & Goez (2020); Saltos & Muñoz (2020); García, Armenta, Martínez, Rebollo & Rentería (2019); Correa (2016); y trabajos previos a nivel internacional de Santos (2016); Bimos, Guerrero & Benalcázar (2014), los mismos que sostienen conformidad con los resultados de la exploración. En ese sentido, se confirmó que la hipótesis específica 3 sugerida es correcta. En consecuencia, acuerdo al objetivo específico 3 expuesto determinó que existe conexión significativa entre la variable; Gestión por competencias y la dimensión satisfacción.
- 6.5.** De acuerdo con los notables localizados son: porcentaje significativo que han sido considerados por los colaboradores concerniente a que se aplican los conocimientos y conductas requeridas con la finalidad de fidelizar al usuario y ser competentes a nivel empresarial en la empresa Coopac Kori; relación de correlación 0.429, significancia de 0,002; artículos científicos de Dall'Agnol & Medeiros (2018); Chávez (2018); Busch (2015); Alccamari & Cuba (2018). También, con los trabajos previos a nivel nacional de Antuash (2018); Cubas & Torres (2016), los mismos que tienen vínculo con los resultados de la investigación. En efecto, se constató que la hipótesis específica 4 propuesta es correcta. Por lo consiguiente, de acuerdo a la meta específica 4 establecido se concluyó que existe relación significativa entre la variable; Gestión por competencias y la dimensión competitividad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Se obtuvo en cuenta que existe conexión significativa de la dirección por competencias en productividad; se estima la máxima autoridad administrativa que desarrolle una apropiada autoridad por competencias para identificar las capacidades de los nuevos integrantes, diseñando un método de trabajo que va enfocado a su perfil laboral y al cumplimiento de la filosofía organizacional. Lo mencionado permitirá delegar el poder de acuerdo a las fatalidades del servicio con la productividad. Asimismo, es necesario ver que el diseño y método de la herramienta utilizada para la investigación permita lograr con éxito las metas planteados.
- 7.2.** Estimando que existe conexión significativa de la Dirección por competencias con la eficiencia; se sugiere a la alta jurisdicción administrativa que ejecute una adecuada gestión por competencia óptima para reconocer los talentos de los nuevos integrantes proyectando un procedimiento de trabajo que va dirigido a su perfil de trabajo como a la misión y visión de la organización. Los mismos que también accedan a encargar a la autoridad la alianza a las necesidades del oficio con el rendimiento. Por lo tanto, es imprescindible indicar que el diseño y método del mecanismo usado para la exploración ha aprobado conseguir con resultados los objetivos propuestos.
- 7.3.** Valorando que conecta el conjunto significativa de la Dirección por competencias con recursos; se plantea al máxima mando administrativa que aplique una oportuna gestión por competencia para identificar los talentos de los nuevos integrantes trazando un sistema de trabajo que va orientado a su silueta laboral como a la misión y visión de la entidad. Es así, que lo citado permitirá controlar la autoridad según la alianza con las exigencias del servicio para un buen rendimiento. Por consiguiente, es indispensable precisar que el diseño y método de la herramienta empleada para la indagación ha aceptado alcanzar la victoria de los objetivos sugeridos.
- 7.4.** Apreciando que conecta relación significativa de la dirección por competencias con satisfacción; se manifiesta a la superioridad administrativa que crezca una conveniente gestión por competencia ideal

para determinar el ingenio de los recientes integrantes proyectando un norma de función clara que va guiado a su perfil profesional como a la misión y visión de la organización. Los mismos admiten delegar la autoridad de acuerdo a los requisitos del servicio con la productividad. Igualmente, es inevitable solicitar que el diseño y método de las herramientas empleado para la exploración ha acreditado ganar con logro las metas recomendados.

- 7.5.** Considerando que conecta relación significativa de la dirección en competencias con competitividad; se expresa al mayor poder administrativo que aumente una correcta gestión por competencia útil para reconocer el intelecto de los flamantes integrantes planteando una táctica adecuada de operación que va orientado a su perfil sindical como a la misión y visión de la compañía. Los mismos que también aprobar delegar la autoridad de acuerdo a la exigencia del servicio con la productividad. De igual forma, es irremediable establecer que el diseño y método del instrumento aplicado para esta indagación ha confirmado obtener con éxito los objetivos insinuados.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). Selección por competencias. (2.a ed.). Buenos Aires, Argentina: Book-Granica.
- Antuash, M. (2018). La motivación laboral mejora la productividad en la Empresa Rio Hotel SRL Bagua. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4834>
- Bachion, H., & Matos, C. (2015). Gestión por competencias: un estudio de caso en una industria en Brasil. Recuperado de <https://doi.org/10.3232/GCG.2015.V9.N1.06>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3.a ed). Colombia: Pearson educación.
- Bimos, E., Guerrero, S., & Benalcázar, W. (2014). La satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7342>
- Buitrago, E., & Rubio, N. (2019). Modelo de gestión de competencias para la empresa Tsion Consultoría e Ingeniería. Recuperado de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6127/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Busch, G. (2015) Qual é ganho social na gestão por competencias? A percepção dos funcionarios de uma universidade pública brasileira. Recovered from [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-21072015100124/publico/RochaGB\\_Original.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-21072015100124/publico/RochaGB_Original.pdf)
- Correa, J. (2016). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. Recuperado de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/76/249>
- Callata, L., & Gonzales, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores de Municipio de la Joya, Arequipa. Recuperado de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4565>

- Carhuachín, F. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del Talento Humano en la Municipalidad provincial de Otuzco – La Libertad. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5371>
- Carpíó, J. (2018). Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C – Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6016>
- Contreras, W. (2019). Gestión por Competencia y la Satisfacción del Usuario de la Universidad Nacional del Santa. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39219/Contreras\\_VWG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39219/Contreras_VWG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, M. (2020). Procedimiento para la elaboración de los profesiogramas. Recuperado de <http://monografias.umcc.cu/monos/2020/IngInd/mo2087.pdf>
- Cubas, B., & Torres, M. (2016). Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4380>
- Chávez, D. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la productividad en la pastelería Dulce Tentación. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14141>
- Cruz, J. (2015). Diseño de un modelo de gestión por competencias en el área de Talento Humano para la empresa Andec S.A. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16905/1/TESIS%20GEST.%20COMPETENCIAS.pdf>
- Díaz, F. (2018). Management by competences and its relationship with labor performance at the company molinerias grupo ram s.a.c. Recovered from <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6638>
- Dilara, D. (2015). Innovation Management in Global Competition and Competitive Advantage. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815038021>

- Fernández, C., & Batista, L. (2017). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México. Recuperado de: [metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf](#)
- Fernández, R. (2017). La mejora de la productividad en la Pequeña y Mediana Empresa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8crnCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+laboral+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjV6sv49orsAhUMo1kKHfODDUA4HhDoATAGegQIBRAC#v=onepage&q&f=false>
- Foppa, L., Dall'Agnol, C., & Medeiros, G. (2018). Gestão por competências: preparo do processo avaliativo pelos enfermeiros de uma unidade de internação. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rgenf/v39/1983-1447-rgenf-39-e2017-0052.pdf>
- Gástelo, S. (2021). Gestión por competencia y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis – Cajamarca. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53120/Gastelo\\_SPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53120/Gastelo_SPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J., Armenta, A., Martínez, L., Rebollo, J., & Rentería, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. Recuperado de <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/view/667>
- González, A. (2013). Métodos de compensación basados en competencias. (2. a ed.). Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Guevara, Y., & Martínez, K. (2018). Relación entre conflicto laboral y productividad en Leoncito SRL Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4937>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hidalgo, L., & Velásquez, M. (2018). Evaluation of the management model by competence of the savings and cooperative crédito chone Ltda. Recovered from <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/932/1/TAE157.pdf>



- Huilcapi, M., Oviedo, M., & Galarza, F. (2019). Acercamiento a las categorías de la gestión didáctica y formación por competencias en estudiantes de la enseñanza tecnológica. Recuperado de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1163>
- Jaimes, Luzardo., & Rojas, K. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas de confección del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-07642018000500175&lng=es&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500175&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Lechuga, J., & Gómez, C. (2015). Analytic relationships between Wages, Productivity and Prices. Basic Consumer Goods and their Consumption in Mexico. Recovered from <http://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n43/n43a8.pdf>
- López, D. (2016). Quality factors that affect the productivity and competitiveness of micros, small and medium enterprises of the metalworking sector. Recovered from <http://www.scielo.org.co/pdf/ecei/v10n20/v10n20a14.pdf>
- López, J. (2013). Productividad. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+de+productividad++segun+autores&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwi7756q8orsAhVEq1kKHYSshBXgQ6wEwBnoECAgQAQ#v=onepage&q&f=false>
- Lora, H., Castilla, S., & Goez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Montesinos, R. (2021). La inteligencia emocional en el marco del estilo de manejo del conflicto, en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10568/1/16157.pdf>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2013). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y Factores. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

- Medrano, C., Alccamari, I., & Cuba, P. (2018). La gestión de procesos y su relación con la productividad laboral en el sector de Heladerías del Cercado, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2332>
- Meza, L. (2018). Gestión por competencias y su influencia en la ventaja competitiva de los restaurantes ubicados en la Avenida México – Comas. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24964>
- Mccullough, E. (2015). Labor Productivity and Employment Gaps in Sub-Saharan Africa. Recovered from <http://documents1.worldbank.org/curated/en/184671467992010233/pdf/Labor-productivity-and-employment-gaps-in-Sub-Saharan-Africa.pdf>
- Naumov, S. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. México, ciudad de México: Grupo editorial Patria, S.A.
- Nemur, L. (2016). Productividad: Consejos y atajos de Productividad para Personas Ocupadas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=sh0aDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+laboral+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiEqPyp94rsAhXmxlkKHdQKAz04KBD0ATAHegQICRAC#v=onepage&q&f=false>
- Palmar, R., & Valero, J. (2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los Institutos Autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del Estado Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Productividad: el caso australiano, por Pablo Lavado. (31 de agosto de 2019). El comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/opinion/productividad-caso-australianopablo-lavado-noticia-670949-noticia/?ref=ecr>
- Rábago, E. (2011). Gestión por competencias. Un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial. A Coruña, España: Netbiblo, S. L.
- Reyes, A. (1992). Administración Moderna. México, D.F., México: Limusa-Noriega. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=TwnmILyBJIYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Robles, W. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44863>
- Salomons, D. (2017). Does Productivity Growth Threaten Employment? Recovered from <http://pinguet.free.fr/autorsalomons617.pdf>
- Saltos, C., & Muños, M. (2020). Organizational Challenges: Competency Management Model for Decentralized Autonomous Governments. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Mary-Saltos/publication/348251786\\_Organizational\\_Challenges\\_Competency\\_Management\\_Model\\_for\\_Decentralized\\_Autonomous\\_Governments/links/5ff5303b45851553a0229476/Organizational-Challenges-Competency-anagement-Model-for-Decentralized-Autonomous-Governments.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mary-Saltos/publication/348251786_Organizational_Challenges_Competency_Management_Model_for_Decentralized_Autonomous_Governments/links/5ff5303b45851553a0229476/Organizational-Challenges-Competency-anagement-Model-for-Decentralized-Autonomous-Governments.pdf)
- Sánchez, N. (2017). Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral del personal administrativo en la empresa Hochschild Minig del distrito de Santiago de Surco. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21281>
- Santos, W. (2016). Influencia del clima laboral sobre la productividad de funcionarios de Empresa Pública Celec E.P. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43733/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf>
- Seminario, P. (2019). "Programa de gestión por competencias del talento humano para mejorar la calidad del servicio de la Empresa Municipal Inmobiliaria SAC, de la Municipalidad Provincial de Tumbes, año 2017. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41515/Seminario\\_PRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41515/Seminario_PRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sharpe, A. (2016). Productivity to the Rescue: Review Article on the McKinsey Global Institute Report Global Growth: Can Productivity Save the Day in an Aging World? Recovered from <http://www.csls.ca/ipm/30/sharpe.pdf>

- Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, G. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. Cuadernos de administración, 36(66), 64-77. Recovered from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7501307>
- Taylor, F. (1911). Los principios del Management Científico. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=eVFYBsm80ZYC&printsec=frontcover&dq=organizaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+del+trabajo+taylor&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixvPeh36PsAhX4IbkGHVUEDB0Q6wEwAHoECAIQAQ#v=onepage&q=organizaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20del%20trabajo%20taylor&f=false>
- Vargas, A., & León, M. (2018). Gestión por competencias y productividad en la empresa THICEGEN S.R.L en San Juan de Marcona – Ica. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/862>
- Zoilita, E. (2018). Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5328>

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>VARIABLE 1</b>  <b>GESTIÓN POR</b> <b>COMPETENCIAS</b>	Allens (2016) menciona que la gestión por competencia evalúa como también alinea los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos que formaran parte	La variable de investigación se medirá identificando las dimensiones y de ellos los indicadores que permitirán diseñar un instrumento como es el cuestionario	Conocimiento	Entendimiento	Todos los colaboradores tienen conocimientos para realizar los correctos procesos para ejecutar las labores.	1
				Aprendizaje	Se capacita permanentemente para mejorar el cumplimiento de los objetivos.	2
				Inteligencia emocional	Los colaboradores separan sus problemas personales con los de la empresa para el logro de metas.	3
			Habilidades	Talento	Se cubren los puestos de trabajo de acuerdo a su especialidad.	4
				Destreza	El dominio de una actividad es tomado en cuenta para la asignación de labores y responsabilidades.	5
				Capacidad	El potencial de cada trabajador es tomado en cuenta para lograr los objetivos de la organización.	6
				Motivación	Se motiva a los trabajadores para trabajar en equipo.	7

	de una organización con el fin de obtener los objetivos estratégicos.	para la obtención de información, por ende, el procesamiento de datos para la evaluación de resultados.	Actitudes	Procedimiento	Están claramente establecidos los procedimientos para la atención eficiente a los clientes.	8
				Comportamiento	Es importante la disciplina para lograr los objetivos.	9
			Objetivo estratégico	Misión	Se cumple con las actividades fundamentales de la empresa.	10
				Visión	La empresa está encaminada para ser reconocida como la mejor de su competencia.	11
				Valores	Se motiva el cumplimiento de los valores a todos los colaboradores de la empresa.	12
<b>VARIABLE 2</b> <b>PRODUCTIVIDAD</b>	López (2013) define que la productividad es la forma eficaz de los individuos que aplican sus conocimientos y habilidades para una satisfacción mutua haciéndoles	La variable de investigación se medirá identificando las dimensiones y de ellos los indicadores que permitirán	Eficiencia	Beneficios	Está usted satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa.	13
				Innovación	Observa usted la mejora continua de las oficinas y servicios ofrecidos por la empresa.	14
				Resultados	Los colaboradores logran los objetivos y metas esperadas.	15
			Recursos	Humano	La empresa cuenta con personal competente para lograr sus objetivos.	16
				Financieros	Es aceptable la administración de los recursos económicos de la empresa.	17

<p>competitivos y rentables. diseñar un instrumento como es el cuestionario para la obtención de información, por ende, el procesamiento de datos para la evaluación de resultados.</p>		Herramientas	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para cumplir las tareas de sus trabajadores.	18
	Satisfacción	Experiencia	Los clientes están agradecidos con el servicio adquirido en la empresa.	19
		Expectativa	Los colaboradores cumplen con las expectativas del cliente.	20
		Estado de ánimo	Los colaboradores trabajan con optimismo y contentos.	21
	Competitividad	Habilidad	Para lograr los resultados esperados se requiere dominio de sus funciones.	22
		Tecnología	La organización cuenta con los avances tecnológicos para realizar sus trabajos.	23
		Ventaja competitiva	La empresa supera a la competencia.	24

**Anexo N°2: CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COOPAC KORI, SAN MARTÍN DE PORRES 2021.**

Estimados colaboradores: El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, **Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021**. Por ello, se le solicita responda a todos los siguientes enunciados con veracidad.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Totalmente de acuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de acuerdo ni en	2 En desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b> DIMENSIÓN: Conocimientos						
1	Todos los colaboradores tienen conocimientos para realizar los correctos procesos para ejecutar las labores.					
2	Se capacita permanentemente para mejorar el cumplimiento de los objetivos.					
3	Los colaboradores separan sus problemas personales con los de la empresa para el logro de metas.					
DIMENSIÓN: Habilidades						
4	Se cubren los puestos de trabajo de acuerdo a su especialidad.					
5	El dominio de una actividad es tomado en cuenta para la asignación de labores y responsabilidades.					



6	El potencial de cada trabajador es tomado en cuenta para lograr los objetivos de la organización.					
	DIMENSIÓN: Actitudes					
7	Se motiva a los trabajadores para trabajar en equipo.					
8	Están claramente establecidos los procedimientos para la atención eficiente a los clientes.					
9	Es importante la disciplina para lograr los objetivos.					
	DIMENSIÓN: Objetivos estratégicos					
10	Se cumple con las actividades fundamentales de la empresa.					
11	La empresa está encaminada para ser reconocida como la mejor de su competencia.					
12	Se motiva el cumplimiento de los valores a todos los colaboradores de la empresa.					
	<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD</b> DIMENSIÓN: Eficiencia					
13	Está usted satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa.					
14	Observa usted la mejora continua de las oficinas y servicios ofrecidos por la empresa.					


<b>15</b>	Los colaboradores logran los objetivos y metas esperadas.					
	DIMENSIÓN: Recursos					
<b>16</b>	La empresa cuenta con personal competente para lograr sus objetivos.					
<b>17</b>	Es aceptable la administración de los recursos económicos de la empresa.					
<b>18</b>	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para cumplir las tareas de sus trabajadores.					
	DIMENSIÓN: Satisfacción					
<b>19</b>	Los clientes están agradecidos con el servicio adquirido en la empresa.					
<b>20</b>	Los colaboradores cumplen con las expectativas del cliente.					
<b>21</b>	Los colaboradores trabajan con optimismo y contentos.					
	DIMENSIÓN: Competitividad					
<b>22</b>	Para lograr los resultados esperados se requiere dominio de sus funciones.					
<b>23</b>	La organización cuenta con los avances tecnológicos para realizar sus trabajos.					
<b>24</b>	La empresa supera a la competencia.					


**Anexo N°3:** Validez del instrumento por el método de juicio de expertos

<b>N°</b>	<b>DOCENTE</b>	<b>GRADO</b>	<b>RESULTADO</b>
EXPERTO 1	DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR DEMETRIO	DOCTOR	APLICABLE
EXPERTO 2	CARRANZA ESTELA, TEODORO	DOCTOR	APLICABLE
EXPERTO 3	BARCA BARRIENTOS, JESÚS ENRIQUE	MAGÍSTER	APLICABLE



Fuente: Elaboración Propia

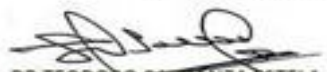
**Experto 1:** Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio

<b>Título de la investigación:</b>		Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.					
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b>		Quispe Guillermo Katherine Solange Valverde Márquez Jerzy Obrian					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERACION ES / SUGERENCIAS
Variable 1: Gestión por Competencias	Conocimiento	Entendimiento	Todos los colaboradores tienen conocimientos para realizar los correctos procesos para ejecutar las labores.	Escala Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	X		
		Aprendizaje	Se capacita permanentemente para mejorar el cumplimiento de los objetivos.		X		
		Inteligencia emocional	Los colaboradores separan sus problemas personales con los de la empresa para el logro de metas.		X		
	Habilidades	Talento	Se cubren los puestos de trabajo de acuerdo a su especialidad.		X		
		Destreza	El dominio de una actividad es tomado en cuenta para la asignación de labores y responsabilidades.		X		
		Capacidad	El potencial de cada trabajador es tomado en cuenta para lograr los objetivos de la organización.		X		
	Actitudes	Motivación	Se motiva a los trabajadores para trabajar en equipo.		X		
		procedimiento	Están claramente establecidos los procedimientos para la atención eficiente a los clientes.		X		
		comportamiento	Es importante la disciplina para lograr los objetivos.		X		
	Objetivo estratégico	Misión	Se cumple con las actividades fundamentales de la empresa.		X		
		Visión	La empresa está encaminada para ser reconocida como la mejor de su competencia.		X		
		Valores	Se motiva el cumplimiento de los valores a todos los colaboradores de la empresa.		X		
Firma del experto				Fecha	02 / 11 / 20		
				Resultado: *Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	*No Aplicable	<input type="checkbox"/>


<b>Título de la investigación:</b>		Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.					
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b>		Quispe Guillermo Katherine Solange Valverde Márquez Jerzy Obrian					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSE RACION ES / SUGERENCIAS
Variable 2: Productividad	Eficiencia	Beneficios	Está usted satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa.	Escala Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	X		
		Innovación	Observa usted la mejora continua de las oficinas y servicios ofrecidos por la empresa.		X		
		Resultados	Los colaboradores logran los objetivos y metas esperadas.		X		
	Recursos	Humano	La empresa cuenta con personal competente para lograr sus objetivos.		X		
		Financieros	Es aceptable la administración de los recursos económicos de la empresa.		X		
		Herramientas	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para cumplir las tareas de sus trabajadores.		X		
	Satisfacción	Experiencia	Los clientes están agradecidos con el servicio adquirido en la empresa.		X		
		Expectativa	Los colaboradores cumplen con las expectativas del cliente.		X		
		Estado de ánimo	Los colaboradores trabajan con optimismo y contentos.		X		
	Competitividad	Habilidad	Para lograr los resultados esperados se requiere dominio de sus funciones.		X		
		Tecnología	La organización cuenta con los avances tecnológicos para realizar sus trabajos.		X		
		Ventaja competitiva	La empresa supera a la competencia.		X		
Firma del experto				Fecha	02 / 11 / 20		
				Resultado: *Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	*No Aplicable	<input type="checkbox"/>

## Experto 2: Dr. Carranza Estela, Teodoro


<b>Título de la investigación:</b>		Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.					
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b>		Quispe Guillermo Katherine Solange Valverde Márquez Jerzy Obrian					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Dr. Carranza Estela, Teodoro					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERACION ES / SUGERENCIAS
Variable 1: Gestión por Competencias	Conocimiento	Entendimiento	Todos los colaboradores tienen conocimiento para realizar los procesos correspondientes a sus labores.	Escala Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aprendizaje	Se capacita permanentemente para mejorar el cumplimiento de los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Inteligencia emocional	los colaboradores separan sus problemas personales con lo de la empresa para el logro de metas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Habilidades	Talento	Se cubren los puestos de trabajo de acuerdo a su especialidad		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Destreza	El dominio de una actividad es tomado en cuenta para la asignación de labores y responsabilidades.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Capacidad	El potencial de cada trabajador es tomado en cuenta para lograr los objetivos de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Actitudes	Motivación	Se motiva a los trabajadores para trabajar en equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		procedimiento	Están claramente establecidos los procedimientos para la atención eficiente a los clientes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		comportamiento	Es importante la disciplina para lograr los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Objetivo estratégico	Misión	Se cumple con las actividades fundamentales de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Visión	La empresa está encaminada para ser reconocida como la mejor de su competencia.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Valores	Se motiva el cumplimiento de los valores a todos los colaboradores de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Firma del experto</b>		Fecha 05 / 11 / 20		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>			
  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171							

<b>Título de la investigación:</b>		Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.					
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b>		Quispe Guillermo Katherine Solange Valverde Márquez Jerzy Obrian					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Dr. Carranza Estela, Teodoro					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERACION ES / SUGERENCIAS
Variable 2: Productividad	Eficiencia	Beneficios	Está usted satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa.	Escala Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Innovación	Observa usted la mejora continua de las oficinas y servicios ofrecidos por la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Resultados	Los colaboradores logran los objetivos y metas esperadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Recursos	Humano	La empresa cuenta con personal competente para lograr sus objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Financieros	Es aceptable la administración de los recursos económicos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Herramientas	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para cumplir las tareas de sus trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Satisfacción	Experiencia	Los clientes están agradecidos con el servicio adquirido en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Expectativa	Los colaboradores cumplen con las expectativas del cliente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Estado de ánimo	Los colaboradores trabajan con optimismo y contentos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Competitividad	Habilidad	Para lograr los resultados esperados se requiere dominio de sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Tecnología	La organización cuenta con los avances tecnológicos para realizar sus trabajos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Ventaja competitiva	La empresa supera a la competencia.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Firma del experto</b>		 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha 05 / 11 / 20		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>	

### Experto 3: MBA Barca Barrientos, Jesús Enrique

<b>Título de la investigación:</b>		Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.					
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b>		Quispe Guillermo Katherine Solange Valverde Márquez Jerzy Obrian					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		MBA Barca Barrientos, Jesús Enrique					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERACION ES / SUGERENCIAS
Variable 1: Gestión por Competencias	Conocimiento	Entendimiento	Todos los colaboradores tienen conocimientos para realizar los correctos procesos para ejecutar las labores.	Escala Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aprendizaje	Se capacita permanentemente para mejorar el cumplimiento de los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Inteligencia emocional	Los colaboradores separan sus problemas personales con los de la empresa para el logro de metas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Habilidades	Talento	Se cubren los puestos de trabajo de acuerdo a su especialidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Destreza	El dominio de una actividad es tomado en cuenta para la asignación de labores y responsabilidades.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Capacidad	El potencial de cada trabajador es tomado en cuenta para lograr los objetivos de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Actitudes	Motivación	Se motiva a los trabajadores para trabajar en equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		procedimiento	Están claramente establecidos los procedimientos para la atención eficiente a los clientes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		comportamiento	Es importante la disciplina para lograr los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Objetivo estratégico	Misión	Se cumple con las actividades fundamentales de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Visión	La empresa está encaminada para ser reconocida como la mejor de su competencia.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Valores	Se motiva el cumplimiento de los valores a todos los colaboradores de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Firma del experto</b>				<b>Fecha</b> 08 / 11 / 20		<b>Resultado:</b> *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>	



<b>Título de la investigación:</b>		Gestión por competencias y productividad en la empresa Coopac Kori, San Martín de Porres 2021.					
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b>		Quispe Guillermo Katherine Solange Valverde Márquez Jerzy Obrian					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		MBA Barca Barrientos, Jesús Enrique					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERACION ES / SUGERENCIAS
Variable 2: Productividad	Eficiencia	Beneficios	Está usted satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa.	Escala Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	X		
		Innovación	Observa usted la mejora continua de las oficinas y servicios ofrecidos por la empresa.		X		
		Resultados	Los colaboradores logran los objetivos y metas esperadas.		X		
	Recursos	Humano	La empresa cuenta con personal competente para lograr sus objetivos.		X		
		Financieros	Es aceptable la administración de los recursos económicos de la empresa.		X		
		Herramientas	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para cumplir las tareas de sus trabajadores.		X		
	Satisfacción	Experiencia	Los clientes están agradecidos con el servicio adquirido en la empresa.		X		
		Expectativa	Los colaboradores cumplen con las expectativas del cliente.		X		
		Estado de ánimo	Los colaboradores trabajan con optimismo y contentos.		X		
	Competitividad	Habilidad	Para lograr los resultados esperados se requiere dominio de sus funciones.		X		
		Tecnología	La organización cuenta con los avances tecnológicos para realizar sus trabajos.		X		
		Ventaja competitiva	La empresa supera a la competencia.		X		
<b>Firma del experto</b>				Fecha 08 / 11 / 20		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>	

## ANEXO N°4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Escala de confiabilidad Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy Alta

**Fuente:** Adquirido de Metodología de la investigación, tercera edición, por Hernández, Fernández & Baptista, 2010, Colombia: Pearson educación.

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos del estadístico Alfa de Cronbach del programa estadístico SPSS dio como resultado una confiabilidad de 0,967 el mismo que es considerado de acuerdo a la escala de coeficiente Alfa de Cronbach como confiabilidad muy alta. Dicho resultado tiene como base una encuesta piloto realizado a 10 colaboradores de la empresa Coopac Kori, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento conformado por 24 ítems.

## Anexo N°5: Autorización del contexto de estudio.

Independencia, 10 de octubre del 2020

### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Señor:

**JAVIER VALENCIA NUÑEZ**

Cordialmente, me presento a Ud. con el debido respeto, para solicitarle el permiso correspondiente para poder acceder a la realización de un trabajo de campo, para una asignatura de Proyecto de investigación y usar el nombre cooperativo de Ahorro y Crédito Kori con N° de Ruc: 20558149290, somos estudiantes del IX ciclo de la universidad Cesar Vallejo, del semestre académico 2020 II, de la facultad de Ciencia Empresarial, Escuela de Administración, los representantes somos **VALVERDE MARQUEZ JERZY OBRIAN** con DNI 48173660 & **QUISPE GUILLERMO KATHERINE SOLANGE** con DNI 70502929, agradezco su gentileza, cualquier información brindada por usted será aguardada de absoluta confidencialidad.

Atentamente.



Gerente General

**JAVIER VALENCIA NUÑEZ**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COOPAC KORI, SAN MARTÍN DE PORRES 2021.", cuyos autores son QUISPE GUILLERMO KATHERINE SOLANGE, VALVERDE MARQUEZ JERZY OBRIAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 25.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO <b>DNI:</b> 08467692 <b>ORCID</b> 0000-0002-8917-1919	Firmado digitalmente por: VDAVILAA el 11-07-2021 22:25:47

Código documento Trilce: TRI - 0124351