



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD DEL ÁREA DE
PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE CONFECCIONES DEL
DISTRITO DE LA VICTORIA, LIMA 2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

NUÑEZ GONZALES AMELIA

ASESOR:

MG. NEYRA CARBAJAL YRMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA – PERÚ

2015

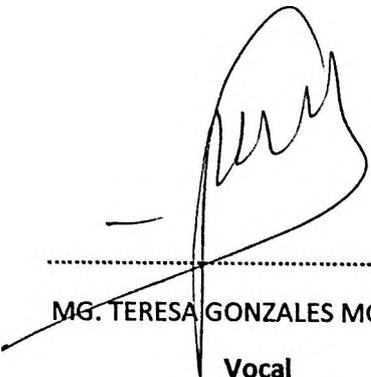
PAGINA DE JURADO



MG. JUVENAL LOZANO LOZANO
Presidente



ECO. CESAR CIFUENTES LA ROSA
Secretario



MG. TERESA GONZALES MONCADA
Vocal

Dedicatoria

A Dios, gracias por permitir este logro.

A mis padres, Rosa y Eleodoro que desde el cielo me guían y fortalecen y son mi motivo para lograr mis objetivos.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional. A mis sobrinos, para ser en ellos un ejemplo de superación y un modelo a seguir.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, porque en sus aulas he recibido las más gratas enseñanzas que nunca olvidaré, preparándome para un futuro competitivo y formándome como persona de bien.

Al Programa Sube, que marcó el inicio de una etapa de estudios universitarios que tanto postergué, materializando uno de mis objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nuñez Gonzales Amelia, con DNI N° 09346134, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, S.J.L. Marzo del 2015.

.....

Amelia Nuñez Gonzales

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Productividad y la competitividad del área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria, Lima 2014”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Amelia Nuñez Gonzales

Índice

Página

CARATULA	i
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Problema	64
1.2. Objetivos	64
II. MARCO METODOLÓGICO	66
2.1. Hipótesis	66
2.2. Variables	66
2.3. Operacionalización de las variables	67
2.4. Metodología	70
2.5. Tipos de estudio	70
2.6. Diseño	71
2.7. Población, muestra y muestreo	71
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
2.9. Métodos de análisis de datos	75
2.10. Aspectos éticos	76
III. RESULTADOS	77
IV. DISCUSIÓN	107
V. CONCLUSIONES	110

VI.RECOMENDACIONES	112
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	114
ANEXOS	116

LISTA DE TABLAS

Página

Tabla 1	Operacionalización de las variables productividad y competitividad	69
Tabla 2	Muestra del estudio	72
Tabla 3	Escala de la encuesta	74
Tabla 4	Validez y confiabilidad del instrumento	75
Tabla 5	Confiabilidad del cuestionario de observación sobre la productividad	77
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario de observación sobre la competitividad	78
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario de observación: productividad y competitividad	78
Tabla 8	Relación entre la productividad y la competitividad según el área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria	79
Tabla 9	Relación entre los niveles de desempeño y la competitividad según el área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria	80
Tabla 10	Relación entre los métodos y equipo y la competitividad según el área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria	80
Tabla 11	Relación entre la utilización de la capacidad de recursos y la competitividad según el área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria	81
Tabla 12	Dentro de la institución se tiene información y conocimiento para un efectivo proceso de selección de personal que permita elevar los niveles de desempeño y alcanzar los objetivos planeados.	82
Tabla 13	En la selección de personal se toma en cuenta una real evaluación de las habilidades del participante para el puesto al cual postula, se orienta a obtener un mejor nivel de desempeño en los procesos del área.	83
Tabla 14	La selección del personal es improvisada pues se carece de personal responsable del área de recursos humanos.	84
Tabla 15	La motivación laboral es permanente en la empresa, por lo tanto genera incremento de producción y nos hace más competitivos.	85
Tabla 16	El líder de la empresa motiva al personal, para incrementar su nivel de desempeño y alcanzar los objetivos planeados.	86
Tabla 17	El personal se siente motivado por los sueldos que brinda la empresa, contribuye a mejorar su nivel de desempeño y la productividad del área.	87
Tabla 18	La institución fomenta reuniones entre los colaboradores para intercambiar ideas y conceptos en relación a temas que conciernen al área para aprovechar la información que se vierta en ella, como complemento en una capacitación para mejorar la productividad.	88

Tabla 22	La empresa invierte en tecnología para ciertos procesos que se desarrollan en el área.	89
Tabla 23	La productividad se ve afectada en la empresa cuando los volúmenes de venta exigen mayor implementación tecnológica.	90
Tabla 25	El área cuenta con sistemas de ventilación apropiados, para que el personal obtenga eficiencia y eficacia en su trabajo.	91
Tabla 27	En los procesos del área, los proveedores cumplen con el tiempo de espera acordado con la empresa	92
Tabla 28	Los colaboradores reciben incremento salarial cuando se hace necesario laborar dos o más turnos de trabajo por los incentivos económicos.	93
Tabla 29	El personal en general tiene predisposición para trabajar en otros turnos de trabajo y cumplir con la demanda de los clientes de la empresa por los incentivos económicos.	94
Tabla 32	La empresa tiene la capacidad para disponer de un stock efectivo, para brindar un buen servicio a los clientes.	95
Tabla 41	La empresa invierte en información y conocimientos prioritarios en la identificación de nuevos mercados.	96
Tabla 43	Los clientes son encuestados para asimilar sus sugerencias en la mejora del producto.	97
Tabla 44	La institución da a conocer al personal la misión y visión de la organización para lograr un mejor nivel de desempeño.	98
Tabla 45	El personal se identifica con la visión de la empresa, participando de cada logro alcanzado en búsqueda de la competitividad	99
Tabla 46	Se brindan programas de motivación para alcanzar la integración del personal dentro de la institución y un mejor nivel de desempeño.	100
Tabla 47	Dentro de la institución, se asegura que el personal nuevo se adapte fácilmente a la organización y se pueda mover ágilmente dentro de ella.	101
Tabla 50	Los proveedores pasan por un proceso de selección eficiente para fortalecer alianzas estratégicas.	102
Tabla 51	La empresa realiza alianzas estratégicas con proveedores de servicios para ciertos procesos que requiere el área para mejorar su productividad.	103
Tabla 52	La empresa identifica las competencias del personal para lograr un buen nivel de desempeño en los procesos dentro del área.	104
Tabla 53	La empresa realiza programas de capacitación que ayuden a mejorar las competencias del personal para cumplir con eficacia las necesidades de los clientes.	105

La aplicación del conocimiento dentro del área permite captar la información disponible para todos y transformarla rápidamente en una oportunidad para mejorar la productividad.

Tabla 56

106

LISTA DE GRÁFICOS

Página

Gráfico 1	Dentro de la institución se tiene información y conocimiento para un efectivo proceso de selección de personal que permita elevar los niveles de desempeño y alcanzar los objetivos planeados.	82
Gráfico 2	En la selección de personal se toma en cuenta una real evaluación de las habilidades del participante para el puesto al cual postula, se orienta a obtener un mejor nivel de desempeño en los procesos del área.	83
Gráfico 3	La selección del personal es improvisada pues se carece de personal responsable del área de recursos humanos.	84
Gráfico 4	La motivación laboral es permanente en la empresa, por lo tanto genera incremento de producción y nos hace más competitivos.	85
Gráfico 5	El líder de la empresa motiva al personal, para incrementar su nivel de desempeño y alcanzar los objetivos planeados.	86
Gráfico 6	El personal se siente motivado por los sueldos que brinda la empresa, contribuye a mejorar su nivel de desempeño y la productividad del área.	87
Gráfico 7	La institución fomenta reuniones entre los colaboradores para intercambiar ideas y conceptos en relación a temas que conciernen al área para aprovechar la información que se vierta en ella, como complemento en una capacitación para mejorar la productividad.	88
Gráfico 11	La empresa invierte en tecnología para ciertos procesos que se desarrollan en el área.	89
Gráfico 12	La productividad se ve afectada en la empresa cuando los volúmenes de venta exigen mayor implementación tecnológica.	90
Gráfico 14	El área cuenta con sistemas de ventilación apropiados, para que el personal obtenga eficiencia y eficacia en su trabajo.	91
Gráfico 16	En los procesos del área, los proveedores cumplen con el tiempo de espera acordado con la empresa	92
Gráfico 17	Los colaboradores reciben incremento salarial cuando se hace necesario laborar dos o más turnos de trabajo por los incentivos económicos.	93
Gráfico 18	El personal en general tiene predisposición para trabajar en otros turnos de trabajo y cumplir con la demanda de los clientes de la empresa por los incentivos económicos.	94
Gráfico 21	La empresa tiene la capacidad para disponer de un stock efectivo, para brindar un buen servicio a los clientes.	95
Gráfico 30	La empresa invierte en información y conocimientos prioritarios en la	96

identificación de nuevos mercados.

Gráfico 32	Los clientes son encuestados para asimilar sus sugerencias en la mejora del producto.	97
Gráfico 33	La institución da a conocer al personal la misión y visión de la organización para lograr un mejor nivel de desempeño.	98
Gráfico 34	El personal se identifica con la visión de la empresa, participando de cada logro alcanzado en búsqueda de la competitividad	99
Gráfico 35	Se brindan programas de motivación para alcanzar la integración del personal dentro de la institución y un mejor nivel de desempeño.	100
Gráfico 36	Dentro de la institución, se asegura que el personal nuevo se adapte fácilmente a la organización y se pueda mover ágilmente dentro de ella.	101
Gráfico 39	Los proveedores pasan por un proceso de selección eficiente para fortalecer alianzas estratégicas.	102
Gráfico 40	La empresa realiza alianzas estratégicas con proveedores de servicios para ciertos procesos que requiere el área para mejorar su productividad.	103
Gráfico 41	La empresa identifica las competencias del personal para lograr un buen nivel de desempeño en los procesos dentro del área.	104
Gráfico 42	La empresa realiza programas de capacitación que ayuden a mejorar las competencias del personal para cumplir con eficacia las necesidades de los clientes.	105
Gráfico 45	La aplicación del conocimiento dentro del área permite captar la información disponible para todos y transformarla rápidamente en una oportunidad para mejorar la productividad.	106

Resumen

Productividad y la competitividad del área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria, Lima 2014, es el título del estudio, y tuvo como finalidad, identificar la relación entre la productividad y la competitividad del área de producción de una empresa de confecciones del distrito de La Victoria. En relación a la referencia bibliográfica se encontró a Bain (1985) quien manifiesta que la Productividad es evaluada según los factores: niveles de desempeño, métodos y equipo, y la utilización de la capacidad de recursos. Así mismo en el análisis de la teoría de la Competitividad, Gutiérrez (2010) recomienda evaluarla a través de los impulsores: liderazgo, mercados y clientes, planeación, procesos, personal, información y conocimiento, y responsabilidad social. Ha sido una investigación de tipo descriptivo correlacional y aplicada, con diseño no experimental y de corte transversal, considerándose una población de 22 colaboradores operativos, técnico y administrativo del área de producción, con una muestra censal ya que se tomó a toda la población, a quienes se les aplicó una encuesta para la búsqueda de la información, elaborada en base a un cuestionario como instrumento, con respuestas cerradas y medidas en la escala de Likert y validado a criterio de expertos. Se usó el sistema estadístico SPSS versión 21, mediante el programa Alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento; y el programa Chi Cuadrado para la prueba de hipótesis, permitiendo el desarrollo de la discusión, las conclusiones de la investigación y las recomendaciones para la empresa objeto de estudio.

Palabras clave: Productividad - Competitividad

Abstract

Productivity and competitiveness of the production area of a company of garment district of La Victoria, Lima 2014 is the title of the study, and aimed to identify the relationship between productivity and competitiveness of the area of production of a clothing manufacturer district of La Victoria. Regarding the citation was found to Bain (1985) who states that productivity is evaluated according to the following factors: performance levels, methods and equipment, and capacity utilization of resources. Also in the analysis of the theory of Competitiveness, Gutiérrez (2010) recommends evaluating it through drivers: leadership, markets and customers, planning, processes, people, information and knowledge, and social responsibility. He has been a research correlational descriptive and applied, with no experimental and cross-sectional design, considering a population of 22 technical operational staff, administrative and production area, with a census sample because the entire population was taken, to who were given a survey to search for information, developed based on a questionnaire as an instrument, with closed responses and actions in the Likert scale and validated expert judgment. The statistical system SPSS version 21 was used by Cronbach Alpha program for the reliability of the instrument; and Chi Square program for hypothesis testing, allowing the development of the discussion, the research findings and recommendations to the company under study.

Key words: Productivity - Competitiveness