



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por competencias y el crecimiento de la
empresa Dynamicall Independencia 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Villanueva Bravo, Catherine Karina (ORCID: 0000-0002-1352-4335)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Victor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo constante, por que parte de mi crecimiento personal es por ellos, la admiración que siento es infinita y tengo en ellos mi motivación y modelo a seguir.

Agradecimiento

A Dios por la fortaleza necesaria en esta etapa de mi vida.

A mis padres, Hilda Luz y Wendy por brindarme el soporte y por valores que instauraron en mi logrando que sea una buena persona.

A mi universidad y asesor que me brindaron los conocimientos necesarios para poder terminar satisfactoriamente mis estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.1.1. Tipo de investigación	10
3.1.2. Diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.2.1. Variable Independiente: Gestión por competencias	10
3.2.2. Variable Dependiente: Crecimiento	12
3.2.3. Escala de medición.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Población	14
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.4.1 Técnica: Encuesta.....	15
3.4.2 Instrumento: Cuestionario	15
3.4.3 Validez del instrumento: Juicio de expertos	16
3.4.4 Confiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach	16
3.5. Procedimientos	16

3.5.1	Metodología para recoger los datos.....	16
3.5.2	Autorización del contexto de estudio.....	16
3.6.	Método de análisis de datos.....	16
3.6.1	Método descriptivo.....	17
3.6.2	Método inferencial	17
3.7.	Aspectos éticos	17
IV.	RESULTADOS.....	18
4.1	Análisis descriptivo.....	18
4.1.1.	Variable: Gestión por competencias.....	18
4.1.1.1.	Dimensión: Organización	19
4.1.1.2.	Dimensión: Objetivos	20
4.1.1.3.	Dimensión: Trabajo en equipo	21
4.1.2.	Variable: Crecimiento.....	22
4.1.2.1.	Dimensión: Ventas.....	23
4.1.2.2.	Dimensión: Ingresos	24
4.1.2.3.	Dimensión: Rentabilidad	25
4.2	Análisis inferencial	26
4.2.1	Prueba de normalidad	26
4.2.2	Coeficiente de relación y reglas de decisión	27
4.2.3	Prueba de hipótesis general.....	27
4.2.4	Prueba de hipótesis específica 1	28
4.2.5	Prueba de hipótesis específica 2	29
4.2.6	Prueba de hipótesis específica 3	29
V.	DISCUSIÓN	31
5.1	Objetivo general	31
5.2	Objetivos específicos	32
5.2.1	Objetivo específico 1	32

5.2.2	Objetivo específico 2	33
5.2.3	Objetivo específico 3	33
5.3	Hipótesis	34
5.3.1	Hipótesis general	34
5.3.2	Hipótesis Específica 1	34
5.3.3	Hipótesis Específica 2	34
5.3.4	Hipótesis Específica 3	35
5.4	Estadística descriptiva.....	35
5.4.1	Variable X: Gestión por competencias	35
5.4.2	Variable Y: Crecimiento.....	36
VI.	CONCLUSIONES	37
VII.	RECOMENDACIONES	39
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
IX.	ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Gestión por competencias.....	18
Tabla 2: Dimensión Organización	19
Tabla 3: Dimensión Objetivos.....	20
Tabla 4: Dimensión Trabajo en equipo.....	21
Tabla 5: Variable crecimiento	22
Tabla 6: Dimensión Ventas	23
Tabla 7: Dimensión Ingresos.....	24
Tabla 8: Dimensión Rentabilidad.....	25
Tabla 9: Prueba de normalidad	26
Tabla 10: Correlación	27
Tabla 11: Prueba de hipótesis general.....	28
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 1	28
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 2.....	29
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 3.....	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Gestión por competencias.....	18
Figura 2: Organización	19
Figura 3: Objetivos	20
Figura 4: Trabajo en equipo	21
Figura 5: Crecimiento	22
Figura 6: Ventas	23
Figura 7: Ingresos	24
Figura 8: Rentabilidad	25

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Se utilizó las estrategias metodológicas siguientes: tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo integrada por 1131 colaboradores y la muestra fue determinada por muestreo probabilístico por conveniencia siendo 80 colaboradores, la recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por 20 ítems, el mismo que tuvo una validez por juicio de expertos y posee una alta fiabilidad. Los datos que se obtuvieron fueron procesados y tabulados en el programa estadístico SPSS, lográndose como resultado el índice de correlación Rho de Spearman 0.616, el mismo que es considerado como positiva y una Sig. 0.000, de acuerdo a los resultados antes mencionados, se llegó a la conclusión de que la gestión por competencias tiene relación significativa con el crecimiento de la empresa, con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

Palabras clave: gestión por competencias, crecimiento empresarial, colaboradores.

ABSTRACT

The research had the general objective of determining the relationship between management by competencies and the growth of the company Dynamically Independencia 2020. The following methodology was used: applied type, descriptive correlational level, non-experimental cross-sectional design, hypothetical deductive method and quantitative approach. The study population was made up of 1131 collaborators and the sample was determined by probability sampling for convenience, with 80 collaborators, data collection was carried out using the survey technique and the instrument used was a questionnaire made up of 20 items, the same as it was valid by expert judgment and has high reliability. The data obtained were processed and tabulated in the SPSS statistical program, resulting in the Spearman 0.616 Rho correlation index, which is considered positive and a Sig. 0.000, according to the aforementioned results, it was arrived at to the conclusion that competency management has a significant relationship with the growth of the company, thereby achieving the general objective of the research.

Keywords: management by competences, business growth, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, son pocas empresas que implementan la gestión por competencias, sin embargo, sería un gran avance incorporar esta metodología porque permite seleccionar personas competentes para cada puesto de trabajo y a su vez contribuye al crecimiento empresarial, ya que trabaja de forma conjunta las capacidades del colaborador con los objetivos estratégicos; es importante que los colaboradores se interesen por el desarrollo de sus habilidades y la empresa debe facilitar las condiciones favorables para que se cumpla. En el ámbito empresarial se requiere de personal competente para el cumplimiento eficiente de las funciones las cuales deben ser definidas y establecer competencias generales o específicas, con la finalidad de seleccionar a las personas idóneas que puedan cumplir con lo requerido.

A nivel internacional Vinueza, (tal como lo citó Verástegui 2006) refiere que la gestión por competencias es un sistema de administración del talento humano que aporta para obtener los resultados positivos. Esta metodología no solo se centra los conocimientos de la persona si no utiliza sus habilidades para adecuarlas al cumplimiento de los objetivos (p.4).

A nivel nacional Febres & García (2014) mencionan que al implementar el modelo de gestión por competencias permite estructurar, organizar y ser objetivos en el funcionamiento de la empresa orientando que las estrategias del negocio se relacionen con los fines de recurso humano.

A nivel local se debe tener en cuenta que algunas empresas no cuentan con personal competente ya que están centrados en el conocimiento de los colaboradores y descuidan el desarrollo de sus habilidades, no definen las funciones de los puestos de trabajo, por ello es importante implementar la gestión por competencias para conseguir los objetivos y contribuir al crecimiento de la organización en el mercado.

En el contexto de estudio se ha identificado que en la empresa Dynamicall existen problemas como la falta de definición de funciones, ausencia de personal capacitado para cargos dentro de la estructura, colaboradores desmotivados, poco

interés de la empresa en propiciar el desarrollo de habilidades o competencias, los colaboradores desconocen los objetivos estratégicos, estos aspectos mencionados repercuten en el crecimiento de la empresa.

Considerando lo manifestado se planteó lo siguiente: Problema general ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020?. Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y las ventas de la empresa Dynamicall?; ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y los ingresos de la empresa Dynamicall?; ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y la rentabilidad de la empresa Dynamicall?.

La investigación tiene las justificaciones siguientes: La justificación es teórica porque permite ampliar los conocimientos relacionados a la gestión por competencias y el crecimiento mediante conceptos teóricos y explicaciones, de tal forma que permitirá al investigador diferenciar el modelo de gestión que están llevando en otras empresas y el beneficio que se obtiene. La justificación es práctica porque el producto de la investigación será proporcionado al Responsable de Operaciones de la empresa Dynamicall, para tomar medidas y decisiones de mejora. Respecto a la justificación metodológica, para medir la variable gestión por competencias y su relación con el crecimiento se elaboró un cuestionario, el cual se validó por el juicio de expertos y se aplicó a 80 colaboradores de la empresa Dynamicall, se procesó los datos en el programa estadístico SPSS comprobándose la relación entre ambas variables. Justificación relevante, esta investigación ayuda a establecer un contacto real con lo que sucede dentro de las empresas y brinda recomendaciones para implementar la gestión por competencias y permitir el desarrollo de los colaboradores y el crecimiento empresarial. Conveniencia, esta investigación es conveniente para la empresa, ya que el modelo de gestión por competencia permitirá identificar a sus colaboradores competentes que cumplan con el perfil del puesto de trabajo y contribuya a conseguir los objetivos de la empresa y el crecimiento.

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Los objetivos

específicos fueron: Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y las ventas de la empresa Dynamicall; Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y los ingresos de la empresa Dynamicall; Verificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la rentabilidad de la empresa Dynamicall.

La hipótesis general y específicas para la investigación son: Hipótesis general, Existe relación entre la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Hipótesis específicas fueron: Existe relación entre la gestión por competencias y las ventas de la empresa Dynamicall; Existe relación entre la gestión por competencias y los ingresos de la empresa Dynamicall; Existe relación entre la gestión por competencias y la rentabilidad de la empresa Dynamicall.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos considerados como antecedentes de la variable gestión por competencias son: Santacruz, López & Morales (2019) concluyen que la metodología de gestión por competencias fomenta la competitividad de las empresas, además que es un recurso para la dirección del recurso humano el cual ayudará a responder a los cambios laborales como tecnológicos. Pérez (2018) concluye que es un conjunto de destrezas que ayudan a brindar soluciones y acoplarse a diversas situaciones, además de centrarse en el aprendizaje continuo logrando así la autorrealización personal y que responda a las necesidades sociales. Martín, Loredó & Álvarez (2018) concluye que las habilidades de un profesional van relacionadas a un desarrollo idóneo de sus labores, pues éstas a su vez permite resolver casos complejos estratégicamente. Vásquez & Zenea (2017) concluyen que la gestión por competencia es una alternativa estratégica que permite optimizar el empleo y conseguir calidad en los procesos, por ello construir perfiles de competencias ayuda a disponer de personal altamente competente en cada puesto.

Además, González & Muñiz (2016) concluyen que se debe estimular las competencias laborales en la empresa y aprovechar al máximo las capacidades de los colaboradores que a su vez contribuirá en la eficiencia de los procesos y servirá para alcanzar los objetivos. León (2016) concluye que para implementar un enfoque por competencias se debe cumplir tres etapas, ambientación, diseño de competencias y determinación de brechas de competencias, esta metodología es efectiva para el rendimiento de los colaboradores. Larumbe (2014) concluye que la gestión por competencias es un mecanismo relevante y se debe tener un diccionario o mapa de competencias de los puestos para saber qué es lo que se requiere del colaborador y de la persona que ocupa determinado puesto.

Asimismo, Guerrero, Valverde & Tatiana (2013) concluyen que lo indagado con las empresas españolas evidencia que donde hay mayor práctica de la gestión por competencias es en las políticas de desempeño – rendimiento, reclutamiento y selección, pero en la política de compensación es la menos adaptada para tal fin. Amigot & Martínez (2013) indican que la gestión por competencias se está

aplicando en distintos empleos formales, despertando el interés por el emprendedorismo y está orientado al reconocimiento de capacidades las que aportarán a los procesos de la empresa. La gestión de estas competencias fortalece el desempeño del personal en la empresa. Cuesta (2013) concluye que la ventaja competitiva no radica en los recursos materiales si no en la formación y gestión del recurso humano, por ello es importante determinar competencias laborales para conseguir un cambio organizacional.

Además, Chávez (2012) concluye que es importante que los trabajadores posean competencias laborales ya que son una necesidad que la organización necesita para desarrollarse exitosamente en el mercado y cumplir con las exigencias y logro de objetivos, a su vez menciona que el coaching conduce al potencial del personal. Giner & Ripoll (2010) concluyen que la gestión por competencias ayuda a cumplir los objetivos estratégicos, lograr la eficiencia y eficacia en las funciones de la empresa para que aporten al crecimiento. Escobar (2005) concluye que las competencias se forman a partir de experiencias y el individuo es quien debe de intervenir de manera constante en el desarrollo de las mismas, la empresa debe apoyar generando condiciones favorables para que el proceso sea efectivo. Márquez & Díaz (2005) concluyen que el enfoque por competencias es una tendencia que permite el crecimiento de la organización mediante la gestión del recurso humano el cual implica cambios en la formación del recurso, evaluación de competencias y se centra en los resultados del desempeño.

Los artículos científicos considerados como antecedentes de la variable Crecimiento son: Miralles-Quiróz, M., Miralles-Quiróz, J. y Daza, J. (2018) concluyen que gracias a las empresas medianas se tiene una mejora económica y un crecimiento empresarial en la eurorregión independiente del efecto del país. Llor, Peña, Moreira, Arteaga & Pérez (2018) concluyen que algunos factores que hacen posible el crecimiento empresarial son de carácter estructural, coyuntural, geográfico y adecuados métodos de gestión lo que conlleva a un aumento de las ventas. Gámez, Joya & Ortiz (2017) concluyen que existen diversos problemas en las áreas de administración, conocimientos y preparación para enfrentar al mundo laboral y se debe de establecer mecanismos que colaboren con la eficiencia de los

procesos, otras de las variables que impide el crecimiento es la falta de financiamiento externo en las pequeñas empresas para contribuir al crecimiento. Seclen (2016) indica que el crecimiento de las empresas no es estable en el tiempo y depende de varios factores de la economía, uno de ellos es el precio de la materia prima, la cual es variable y hace que la producción no sea rentable en su totalidad, además indica que existe un nicho de mercado reducido para las empresas por tanto implica una demora en el crecimiento y menos incentivos para pensar en internacionalizarse.

Además, Correa (2016) concluye que implementar procedimientos que mejoren el desempeño del personal permite el crecimiento empresarial, de ahí la prioridad que exista calidad en el desarrollo de funciones de los colaboradores para hacer frente a la competencia y lograr sobresalir y poder convertirse líderes. Galvis & Silva (2016), concluyen que tener en cuenta elementos propios de la comunicación pueden lograr mensajes equilibrados que impactan en la imagen y reputación de las organizaciones lo cual repercute en el crecimiento empresarial. Daza (2016) concluye que las empresas más rentables son las que más crecen ya que tienen la capacidad de generar beneficios, además de contar con posibilidades de inversión. García, Gómez & Martínez (2013) concluyen que el crecimiento evoluciona cuando las empresas buscan un financiamiento externo lo que repercute en el incremento de las ventas y la rentabilidad económica. Segura & Cruz (2015) concluyen que para tener un rápido crecimiento y alto desempeño se debe de asumir riesgos, contar con profesionales calificados, conocer el mercado, tener habilidades de negociación, versatilidad, y ofrecer calidad al cliente.

Asimismo, Aguilera & Puerto (2012) relacionan a la responsabilidad social con el crecimiento empresarial, indican que toda iniciativa que se realice en la comunidad en la que operan, aporta al reconocimiento de su marca, aumentan el número de clientes y funciona como agente del crecimiento de la empresa. Guadamillas & Donate (2006) concluyen que la elaboración correcta de las estrategias contribuye de manera positiva en el crecimiento de la empresa, una de ellas es la innovación, ya que pueda transformar ideas en nuevos negocios, productos o nuevos usos de los recursos, de modo que disminuyen gastos e

incrementen ingresos. García & Gallego (2006) concluye que el tener estrategias definidas y reactivas en un mercado dinámico y competitivo son un factor importante para conseguir un crecimiento en los ingresos y tener un alto rendimiento. Aguilera (2010) concluye que para que exista un crecimiento empresarial se debe tomar como base el direccionamiento estratégico y este debe estar alineado con las exigencias del entorno, una de las partes principales es la formulación de estrategias ya que aquí se establecerán todo lo relaciona con lo que se pretende alcanzar. Puerto (2010) concluye que la globalización es un medio que permite crecer a las empresas y conllevan a alcanzar grados de adaptación y competitividad que minimicen el riesgo y busquen nuevas posibilidades de participación en el mercado.

La tesis a nivel internacional relacionadas a la variable Gestión por competencias son: Guambuquete (2015) concluye que la aplicación de la metodología gestión por competencias se basa en fortalecer el desarrollo de los colaboradores para brindar un mejor servicio, y en base a los resultados realimentar al personal para mejorar sus labores en la empresa. Gómez & Mendoza (2013) concluyen que el modelo de competencias está relacionada al desempeño superior en un puesto de trabajo, en donde se considera importante a los conocimientos, destrezas y la experiencia, pero también es relevante las aptitudes las cuales suelen ser un poco más difíciles de encontrar en un colaborador, pero son necesarias.

La tesis a nivel nacional relacionada a la variable Gestión por competencias es: Casa (2015) concluye que desarrollar las habilidades de los empleados, instaurar procesos de mejora, realizar evaluaciones constantes permite el crecimiento profesional y este a su vez repercute en el desempeño del personal dentro de la organización.

Las tesis a nivel internacional relacionadas a la variable Crecimiento son: Terán (2015) concluye que la mayor parte de las personas informales, crean sus negociaciones con la experiencia obtenida en el tiempo, pero no cuentan con estudios ni conocimientos empresariales, es por ello que suelen estar propensas a riesgos,

y a veces no son un aporte y afectan a la economía formal. Gómez (2013) concluye que la mayoría de microempresas tiene pocos años de existir, esto se podría interpretar como si el sector elegido para operar no es el indicado, por esa razón es corto el funcionamiento de estas empresas por otro lado, se puede interpretar como una fuente de empleo personal rápida de crear.

La tesis a nivel nacional relacionada a la variable Crecimiento es: Tinta (2018) concluye que el seguimiento del crecimiento mensual tiene influencia en el crecimiento de la organización y ayuda a conocer los indicadores tanto financieros como físicos, ayudando a los responsables a mejorar las decisiones ya que repercute en el crecimiento de la empresa.

La teoría relacionada al tema de investigación: Fayol, H. (1916) en la teoría clásica indica que; esta teoría se basa en la estructura de la organización, su interés solo son las empresas formales; además sigue normativas las cuales están descritas dentro de la empresa y que se cumplir tal cual se indica en ellas ante determinadas situaciones si se quiere asegurar el éxito de la organización. Su concepción de las organizaciones está centrada netamente en la formalidad compuesto por órganos, cargos y tareas. Imagina al hombre como la persona que ante brindar su mano de obra percibe un ingreso monetario. Busca la máxima eficiencia.

Las teorías relacionadas a la variable gestión por competencias son: Alles (2008) indica que la gestión por competencias es una metodología que trabaja en base a información de la organización para que todos los colaboradores estén orientados a cumplir los objetivos de la empresa. Asimismo, es una labor de equipo en donde se debe involucrar a los directivos para definir las competencias (cardinales, específicas) al momento de la selección del personal. Es por ello que es necesario definir las competencias, las cuales se dividen en dos: cardinales que son aquellas que todo colaborador debe poseer y las específicas que son aquellas que están en relación al área y funciones. Gonzales (2017) afirma que actualmente se habla de la Gestión por competencias como un patrón más completo del área de Recursos Humanos que, con una nueva orientación,

encuentra, adquiere, impulsa y desarrolla las habilidades que otorgan un beneficio adicional a la empresa y a las personas, brindándoles una diferencia la cual se puede interpretar como una ventaja competitiva.

Las teorías relacionadas a la variable crecimiento son: Ponrose (como se cita en Puerto, 2010) sostiene que el crecimiento se consolida entre el aumento de la cantidad y el tamaño, esto se da dentro de un ambiente el cual sea favorable para la empresa” (p.183). Puerto (2010) sostiene que “[...] El crecimiento es un índice del desempeño económico dinámico de la empresa que facilita medir su capacidad de ampliar la gama de oportunidades tanto comercial como técnica” (p.183).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, dicha afirmación se sustentó en el libro de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes mencionan que la investigación aplicada consiste en evaluar e interpretar precedentes de una investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

- Diseño: No experimental de corte transversal

Dicha afirmación tiene como sustento el libro de Hernández et al. (2014) quienes sostienen que el diseño no experimental es cuando no hay alteración en las variables, es decir no se fuerza una situación para que las variables independientes surjan efecto en la otra variable.

- Nivel: Descriptivo correlacional

La investigación tuvo el nivel mencionado el cual tiene como sustento a Bernal (2010) quien indica que la investigación correlacional determina la relación entre variables, mas no la causa entre ellas.

- Enfoque: Cuantitativo

Dicha afirmación tuvo como sustento el libro de Hernández et al. (2014) quienes mencionan que las investigaciones de enfoque cuantitativo buscan probar hipótesis a través de la estadística, asimismo mantiene un orden y es objetiva ya que el investigador no debe afectar los resultados del estudio.

- Método: Hipotético deductivo

El método utilizado tiene como sustento el libro de Bernal (2010) quien menciona que el método hipotético deductivo está basado en plantear posibles afirmaciones mediante la formulación hipótesis que serán comprobadas con hechos en el transcurso de la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Gestión por competencias

- Definición conceptual

Al respecto Alles (2008) indica que la gestión por competencias es:

Una metodología que trabaja en base a información de la organización para

que todos los colaboradores estén orientados a cumplir los objetivos de la empresa. Asimismo, es una labor de equipo en dónde se debe involucrar a los directivos para definir las competencias (cardinales, específicas) al momento de la selección del personal. (p.85)

- Definición operacional

Para medir las variables de investigación se han determinado las dimensiones y en base a ellas se elaboraron indicadores, así como los ítems que conforman el instrumento que han permitido recoger los datos en la población establecida.

Dimensión 1: Organización

Al respecto Daft (2011) menciona que “las organizaciones son entidades sociales, formadas por personas con metas en comunes dirigidas al cumplimiento de los objetivos” (p.11). Por lo tanto, las organizaciones siempre tienen contacto con la sociedad y están estructuradas por una serie de acciones que permitirán que se cumpla con los objetivos comunes.

- ✓ Indicador Estructura: Según Daft (2011) indica que ayudar a definir las jerarquías, los departamentos, además incluye el diseño de sistemas, asimismo esta se refleja en el organigrama y es ahí donde se ve de forma clara todos los departamentos.
- ✓ Indicador Funciones: Daft (2011) indica que estas se consolidan en base a los conocimientos y habilidades con respecto a las actividades, además se coordina en base a la jerarquía y eficiencia de los puestos.
- ✓ Indicador Procedimientos: Daft (2011) lo define como una fuente de información estándar que permite que los trabajadores tengan conocimiento de cómo gestionar frente a determinadas tareas.
- ✓ Indicador Cultura: Según Daft (2011) indica que son las costumbres y forma de pensar de los miembros que componen una organización, la cual sirve como guía para comportarse tanto para las personas que son parte de la empresa o como para los que van a ser parte de ella.

Dimensión 2: Objetivos

Arce (2010) sostiene que los objetivos implican metas, deben ser cualitativos y cuantitativos, asimismo son de tipo general, es decir, propósitos organizacionales y particulares que depende de la aspiración de los gerentes.

- ✓ Indicador Misión: Al respecto Daft (2011) lo define como la razón de ser de la empresa, el motivo de su existencia, en donde se plasma los máximos objetivos y describe la identidad de la empresa.
- ✓ Indicador Visión: Según Ossorio (2003) es el futuro deseado, indica hacia donde se va a direccionar la empresa, se toma en cuenta factores externos e internos y los valores.
- ✓ Indicador Metas: Daft (2011) indica que son las tareas principales de una empresa, obedecen a las decisiones cotidianas y actividades por departamentos.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Pozner (2000) sostiene que el trabajo en equipo “Es cuando un grupo de personas realizan determinadas labores o actividades de forma conjunta con la finalidad de alcanzar resultados, cumplir con las metas propuestas y alcanzar los objetivos” (p.5).

- ✓ Indicador Habilidades complementarias: Berniell et al. (2016) menciona que son capacidades que permiten enfrentar problemas o resolver situaciones complejas, además incluyen conocimientos, valores, destrezas que se han adquirido con el tiempo.
- ✓ Indicador Ideas: Daft (2011) sostiene que las ideas de investigación ayudan a aumentar la eficiencia y eficacia de la organización, estas con el tiempo varían ya que obedecen a los cambios de la sociedad.
- ✓ Indicador Resultados: Jaramillo (2012) menciona que los resultados se toman y evalúan como el producto del esfuerzo conjunto de los trabajadores.

3.2.2. Variable Dependiente: Crecimiento

- Definición conceptual

Respecto a la variable crecimiento empresarial Puerto (2010) sostiene que “[...] El crecimiento es un índice del desempeño dinámico de la empresa que facilita medir su capacidad de ampliar la gama de oportunidades tanto comercial como técnica”

(p.183).

- Definición operacional

Para medir la variable de investigación se han determinado las dimensiones, indicadores, así como los ítems que conforman el instrumento que han permitido recoger los datos en la población establecida.

- Dimensión 1: Ventas

Al respecto Vásquez (2008) define a las ventas como la acción de ceder la propiedad de un bien o servicio a otra persona por un precio ya establecido” (p.16).

- ✓ Indicador Bienes: Kotler & Keller (2012) indican que los bienes son la parte importante que constituye la producción y hay cierta influencia del marketing en la comercialización de los mismos.
- ✓ Indicador Servicio: Velázquez (2012) indica que son actividades o beneficios que se ofrecen para cubrir necesidades de quienes consumen, además son intangibles y no pueden ser creados de manera homogénea como los bienes.
- ✓ Indicador Precio: Pérez & Martínez (2006) sostienen que el precio es un aspecto económico importante en la empresa ya que determina las ganancias, para ello se debe tener en cuenta factores psicológico, comercial y de posicionamiento.

- Dimensión 2: Ingresos

Quesada (2009) hace referencia a los ingresos como “La expresión monetaria recibida por bienes o servicios entregados y que al mismo tiempo generan aumento de activos en la empresa” (p.14).

- ✓ Indicador Activo: Gónzales (2003) indica que son bienes intangibles que tiene la empresa, así como físicos, son valores que posee y que le deben a la empresa.
- ✓ Indicador Patrimonio: Alcarria (2012) indica que son el conjunto de bienes y derechos, además está relacionado a las fuentes de financiamiento las cuales pueden ser propias y ajenas.
- ✓ Indicador Incremento de clientes: Kotler & Keller (2012) sostiene que captar nuevos clientes puede costar mucho más que retener a los clientes actuales, sin embargo, si la empresa desea incrementar el número de sus ganancias

se verán obligadas en gastar tiempo y recursos en conseguirlo utilizando estrategias de marketing que permitan la captación de clientes.

- Dimensión 3: Rentabilidad

Según Parada (1998) menciona que la rentabilidad “es una dimensión monetaria de eficiencia que genera satisfacción en todos los colaboradores y permite evaluar o cuantificar el beneficio empresarial” (p.15).

- ✓ Indicador Eficiencia: Daft (2011) sostiene que es la cantidad de recursos utilizados para lograr una meta, es decir la cantidad de materiales a usar para lograr una determinada producción.
- ✓ Indicador Recursos financieros: Alcarria (2012) indica que estos pueden provenir de financiamiento externo o ajeno que pueden ser préstamos y propio o patrimonio que pueden ser aportes de los socios o ganancias obtenidas de los últimos años de la empresa.
- ✓ Indicador Beneficio: Toro (2015) menciona que es favorable y genera confianza, valor, colaboración en cada ámbito ya sea laboral o personal.
- ✓ Indicador Satisfacción: Marvel, Rodríguez & Núñez (2011) consideran a la satisfacción como una actitud que refleja la situación de la persona en el trabajo, ya sea por las experiencias o los resultados del trabajo, es vista como un proceso de retroalimentación del desempeño y compensación que recibe el trabajador.

3.2.3. Escala de medición

La investigación es de escala ordinal, dicha afirmación tiene como sustento el libro de Hernández et al. (2014) quienes sostienen que la escala de medición ordinal mantiene un orden y jerarquía en las respuestas del instrumento que se emplea.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población o universo de estudio estuvo compuesta por 1131 colaboradores de la empresa Dynamicall del distrito de Independencia. Al respecto Fracica (como se citó en Bernal, C. 2010) indica que la población “Es el total de componentes o

sujetos que poseen ciertas peculiaridades similares y de estas se hace inferencia” (p.160).

- Criterios de inclusión:
 - Agentes, Líderes y Supervisores del área de Dashboard.
- Criterios de exclusión:
 - Responsables, Jefes de Operaciones y Gerente de campaña.

3.3.2. Muestra

Para dicha investigación el tamaño de la muestra que se utilizó fue 80 colaboradores de la empresa Dynamicall de acuerdo a los criterios de inclusión, se tuvo como sustento a Bernal (2010) quien define que, “la muestra es una porción de la población, de dónde vamos a poder obtener información en relación con el objeto de estudio y las variables que se están investigando” (p.161).

3.3.3. Muestreo

Para determinar la muestra se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia, dicha afirmación tuvo como sustento a Hernández et al. (2014) quienes sostienen que el muestreo no probabilístico se basa en las características de la investigación y de los intereses del investigador y no requiere de fórmulas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnica: Encuesta

La técnica empleada para recolectar datos de los colaboradores de la empresa Dynamicall Independencia 2020 fue la encuesta, la misma que consideró los criterios de inclusión. Al respecto Bernal (2010) menciona que “la encuesta es una de las técnicas que más se usa, aunque a veces pierde credibilidad ya que es aplicada a un gran número de personas”. (p.194)

3.4.2 Instrumento: Cuestionario

El cuestionario de la investigación estuvo conformado por 20 preguntas, dicha información tuvo como sustento a Bernal (2010) quien menciona que el cuestionario está formulado por diversas preguntas en relación a una o más variables, y sirve para recolectar información y contribuir a los objetivos de la investigación.

3.4.3 Validez del instrumento: Juicio de expertos

El instrumento se validó a través del juicio de expertos, se buscó a docentes de la universidad Cesar Vallejo quienes tienen un amplio conocimiento de los temas tratados para que validen el cuestionario e indiquen si está apta para ser aplicada a la muestra; dicho procedimiento tiene como sustento a Bernal (2010) quien menciona que para conocer si los criterios del cuestionario son válidos y confiables debe someterse al juicio de expertos que son especialistas en el tema objeto de estudio, la información que sustenta dicha acción está contenida en el Anexo 5.

3.4.4 Confiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach

La confiabilidad del instrumento es 0.946 considerado de acuerdo a la escala de fiabilidad contenida en el Anexo 5 considerada como alta; dicho resultado se logró mediante el estadístico Alfa de Cronbach con la ayuda del SPSS, teniendo como fuente los resultados de una encuesta piloto a una población reducida de la muestra que fueron un total de 10 trabajadores de la empresa GSS; el procedimiento realizado tiene como sustento a Hernández et al. (2014) quien menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición se verifica cuando al repetirse a un individuo u objeto similar los resultados deben ser iguales y coherentes de lo contrario no se podría confiar en ellos.

3.5. Procedimientos

3.5.1 Metodología para recoger los datos

Para recoger información se realizó un cuestionario que estuvo compuesto por 20 ítems, el cual se aplicó a 80 colaboradores de la empresa Dynamicall, dicho cuestionario en su totalidad se envió mediante correo electrónico.

3.5.2 Autorización del contexto de estudio

Se solicitó la autorización para el recojo de los datos con el fin de elaborar la tesis titulada “Gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020” al Responsable de Operaciones Harold Wilson Vásquez Egoavil quien autorizó aplicarlo, la misma se puede validar en el Anexo 6.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos de la investigación que se utilizó fue el método

descriptivo e inferencial.

3.6.1 Método descriptivo

Dicha metodología consistió en procesar datos mediante el instrumento de la investigación el cual se aplicó a la muestra que comprende a 80 colaboradores de la empresa Dynamicall a través del programa SPSS lográndose tablas y gráficos; dicha información tiene como sustento a Hernández et al. (2014) quienes mencionan que “la estadística descriptiva consiste en describir datos de cada variable aplicando un cuestionario y logrando la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 282).

3.6.2 Método inferencial

Dicha metodología se realizó mediante la prueba de hipótesis a través del estadístico Rho de Spearman del programa SPSS obteniendo la correlación y significancia que permitieron demostrar si existe o no relación entre la variable dependiente gestión por competencias y la variable independiente crecimiento; dicha información tiene como sustento a Hernández et al. (2014) quienes sostienen que “la estadística inferencial se utiliza tanto para probar la hipótesis y para estimar parámetros” (p. 299). Este método utiliza la muestra para sacar inferencias ya que algunos datos no se recolectan de la población, algunas de estas inferencias toman forma de pregunta.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación fue realizado con honestidad, respetando la autoría de las citas presentadas, no se han revelado los nombres de los encuestados, sin embargo, fue de su conocimiento la naturaleza de esta investigación, asimismo la información pertenecerá en privacidad para el investigador, los datos presentados son verídicos sin manipulación por parte del investigador con la finalidad de obtener resultados reales.

IV. RESULTADOS

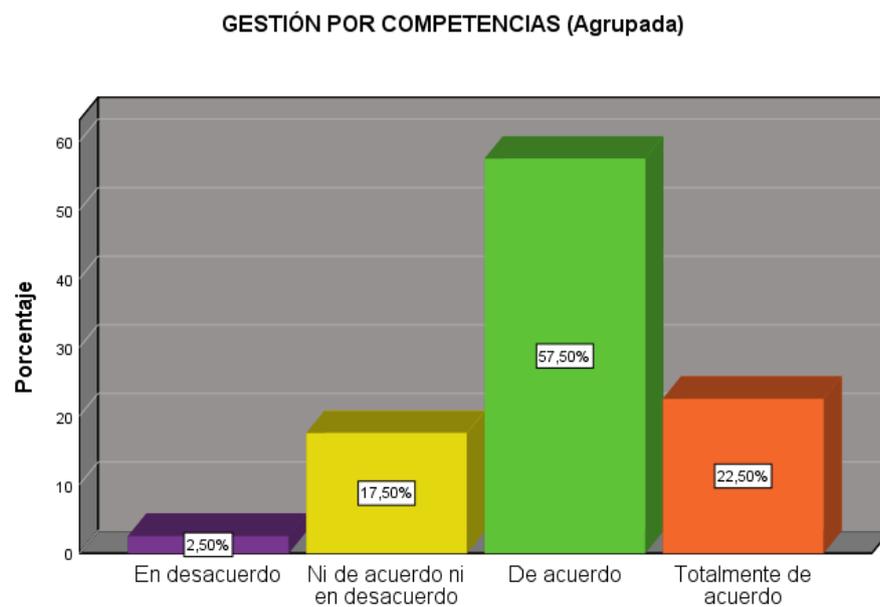
4.1 Análisis descriptivo

4.1.1. Variable: Gestión por competencias

Tabla 1: Variable Gestión por competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	20,0
	De acuerdo	46	57,5	57,5	77,5
	Totalmente de acuerdo	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1: Gestión por competencias



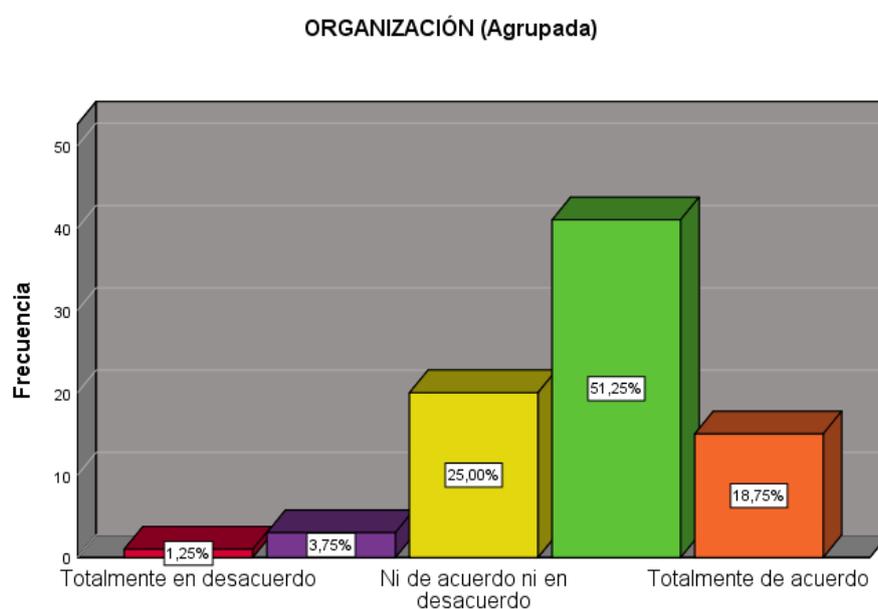
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer si se desarrolla la gestión por competencias la cual agrupa las dimensiones organización, objetivo y trabajo en equipo, se obtuvo como resultado que el 57,50% están de acuerdo, 22,50% totalmente de acuerdo, 17,50% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,50% en desacuerdo.

4.1.1.1. Dimensión: Organización

Tabla 2: Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
	En desacuerdo	3	3,8	3,8	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	25,0	25,0	30,0
	De acuerdo	41	51,2	51,2	81,3
	Totalmente de acuerdo	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2: Organización



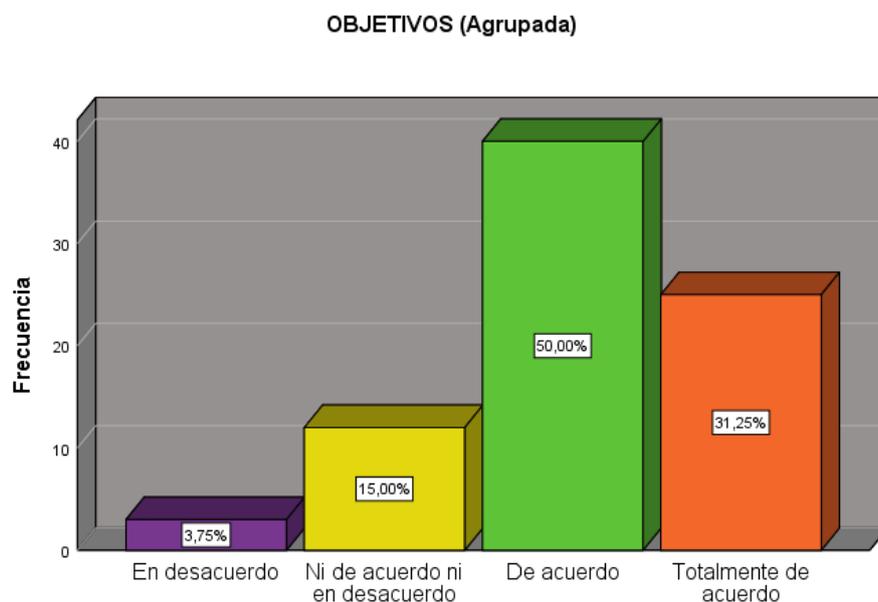
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer la organización la cual agrupa los indicadores estructura, funciones, procedimientos y cultura, se obtuvo como resultado que el 51,25% están en desacuerdo, 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18,75% totalmente de acuerdo, 3,75% de acuerdo y 1,25% totalmente en desacuerdo.

4.1.1.2. Dimensión: Objetivos

Tabla 3: Dimensión Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	18,8
	De acuerdo	40	50,0	50,0	68,8
	Totalmente de acuerdo	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3: Objetivos



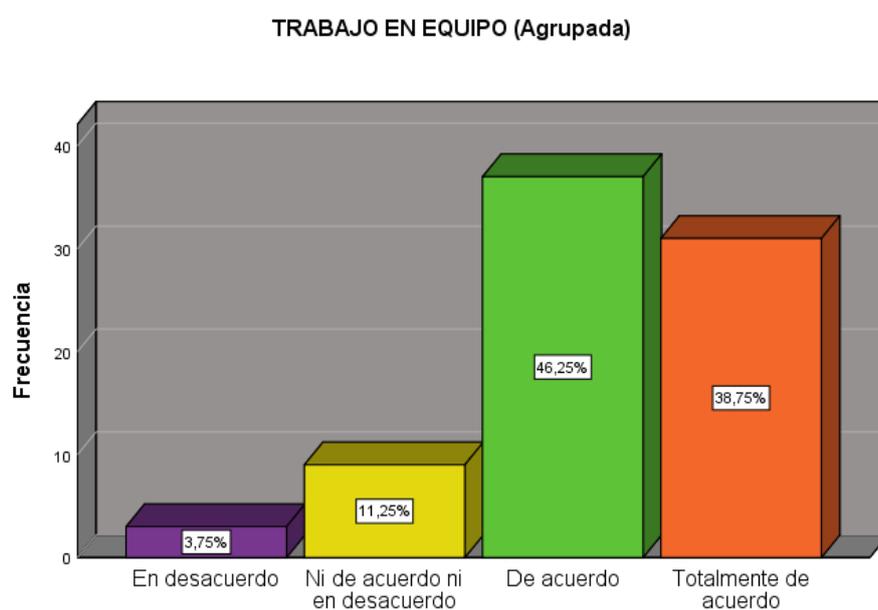
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer si se cumplen los objetivos el cual agrupa los indicadores misión, visión y metas, se obtuvo como resultado que el 50% están de acuerdo, 31,25% totalmente de acuerdo, 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3,75% en desacuerdo.

4.1.1.3. Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla 4: Dimensión Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	15,0
	De acuerdo	37	46,3	46,3	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4: Trabajo en equipo



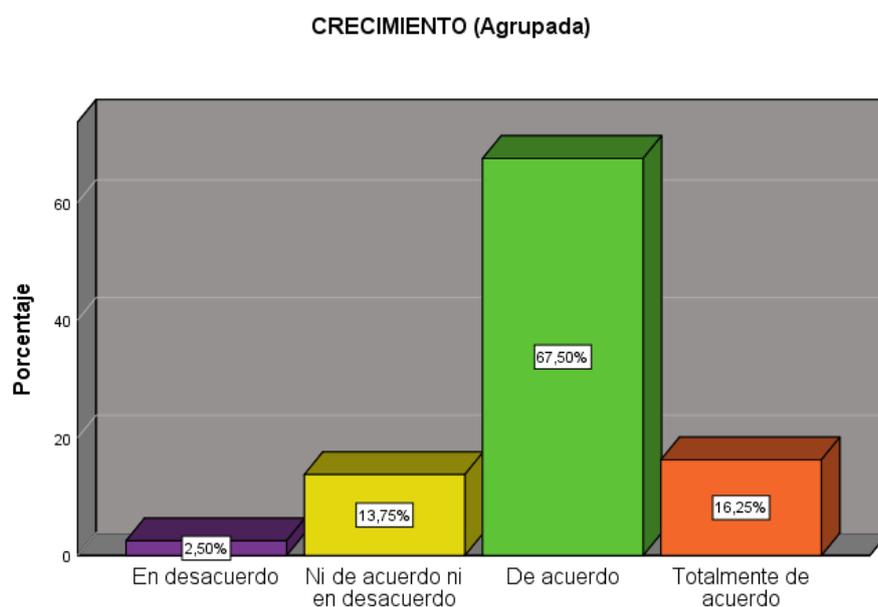
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer si se desarrolla el trabajo en equipo el cual agrupa los indicadores habilidades complementarias, ideas y resultados, se obtuvo como resultado que el 46,25% están de acuerdo, 38,75% totalmente de acuerdo, 11,25% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3,75% en desacuerdo.

4.1.2. Variable: Crecimiento

Tabla 5: Variable crecimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	16,3
	De acuerdo	54	67,5	67,5	83,8
	Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5: Crecimiento



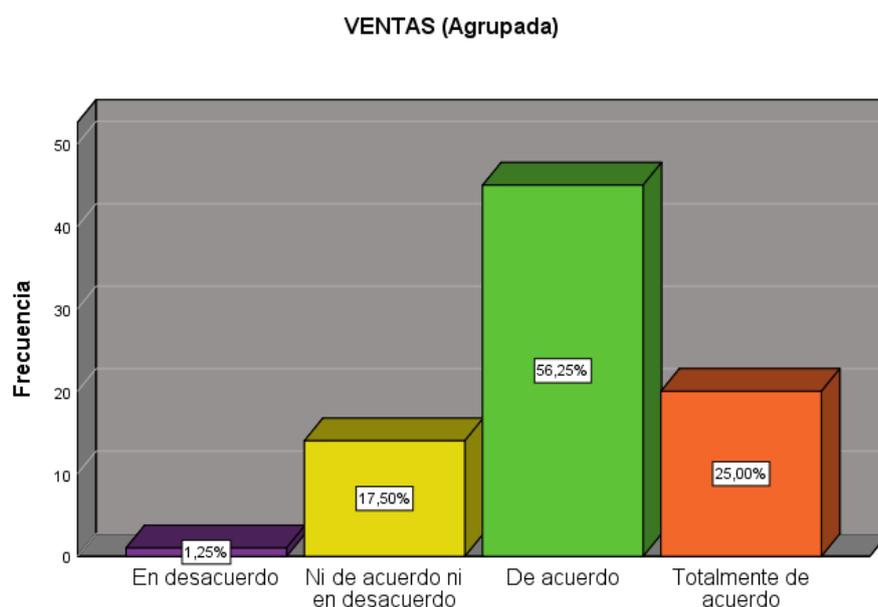
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer si existe crecimiento la cual agrupa las dimensiones ventas, ingresos y rentabilidad, se obtuvo como resultado que 67,50% está de acuerdo, 16,25% está totalmente de acuerdo, 13,75% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,50% en desacuerdo.

4.1.2.1. Dimensión: Ventas

Tabla 6: Dimensión Ventas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	18,8
	De acuerdo	45	56,3	56,3	75,0
	Totalmente de acuerdo	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6: Ventas



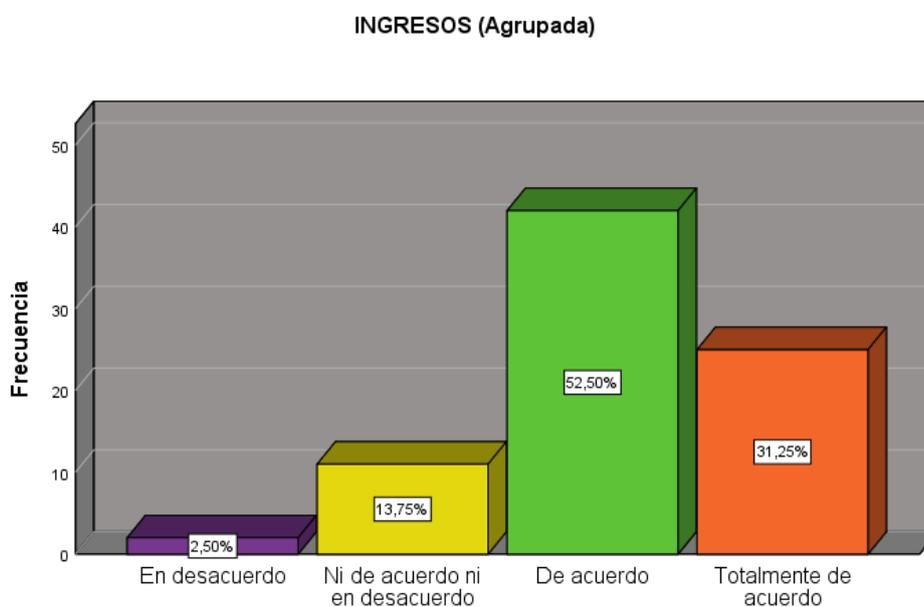
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer las ventas la cual agrupa los indicadores bienes, servicio y precio, se obtuvo como resultado que 56,25% está de acuerdo, 25% está totalmente de acuerdo, 17,50% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1,25% en desacuerdo.

4.1.2.2. Dimensión: Ingresos

Tabla 7: Dimensión Ingresos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	16,3
	De acuerdo	42	52,5	52,5	68,8
	Totalmente de acuerdo	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7: Ingresos



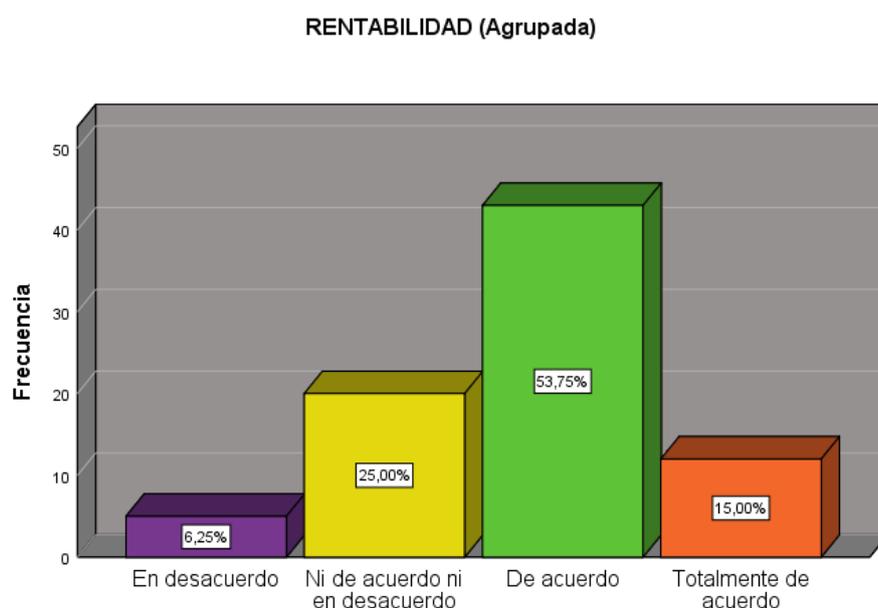
Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer los ingresos el cual agrupa los indicadores, activo, patrimonio e incremento de clientes, se obtuvo como resultado que 52,50% está de acuerdo, 31,25% está totalmente de acuerdo, 13,75% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,50% en desacuerdo.

4.1.2.3. Dimensión: Rentabilidad

Tabla 8: Dimensión Rentabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	25,0	25,0	31,3
	De acuerdo	43	53,8	53,8	85,0
	Totalmente de acuerdo	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8: Rentabilidad



Interpretación: Considerando los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa Dynamicall para conocer la rentabilidad la cual agrupa los indicadores eficiencia, recursos financieros, beneficio y satisfacción, se obtuvo como resultado que 53,75% está de acuerdo, 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 15% está totalmente de acuerdo y 6,25% en desacuerdo.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 9: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	,300	80	,000	,817	80	,000
CRECIMIENTO	,353	80	,000	,760	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis:

- a) H_0 : La distribución de datos muestrales es normal.
- b) H_1 : La distribución de datos muestrales no es normal.

Asimismo se comparó la significancia pre establecida de $T = 0,05$, de acuerdo con el 95% de nivel de confianza establecido, con la significación determinada en la Tabla N°9 de prueba de normalidad según columna Sig.

Regla de decisión:

- a) Si $\text{Sig } p < \text{Sig } T =$ se rechaza H_0
- b) Si $\text{Sig } p > \text{Sig } T =$ Acepta H_0

Interpretación: Considerando que la muestra es mayor a 50, se asume la prueba de Kolmogorov Smirnov. Al comparar, se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna H_1 como verdadera, es decir la muestra no es normal, es por ello que se utilizará la estadística no paramétrica Rho de Spearman para las pruebas o contrastación de hipótesis.

4.2.2 Coeficiente de relación y reglas de decisión

Tabla 10: Correlación

Rango	Relación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Condiciones:

Sig T=5%; Nivel de aceptación 95%; Z=1.96

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 Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa de la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020

Ho: No existe relación significativa de la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020

Tabla 11: Prueba de hipótesis general

		GESTIÓN POR		
		COMPETENCIAS	CRECIMIENTO	
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	80	80
	CRECIMIENTO	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Interpretación: Considerando los resultados que se muestran en la Tabla 11, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,616 y la significancia es de 0,000; considerando la Tabla 10 el nivel de correlación es positiva media y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por ello se ha determinado que existe relación significativa de la variable gestión por competencias y el crecimiento.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 1

Existe relación entre la gestión por competencias y las ventas de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 1

			Correlaciones	
			GESTIÓN POR COMPETENCIAS	VENTAS
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	80	80
	VENTAS	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Interpretación: Considerando los resultados que se muestran en la Tabla 12, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,498 y la significancia es de 0,000; considerando la Tabla 10 el nivel de correlación es positiva débil y teniendo en

cuenta la regla de decisión Sig. T si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por ello se ha determinado que existe relación significativa de la variable gestión por competencias y la dimensión ventas.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 2

Existe relación entre la gestión por competencias y los ingresos de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			GESTIÓN POR COMPETENCIAS	INGRESOS
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	80	80
	INGRESOS	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Interpretación: Considerando los resultados que se muestran en la Tabla 13, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,688 y la significancia es de 0,000; considerando la Tabla 10 el nivel de correlación es positiva media y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por ello se ha determinado que existe relación significativa de la variable gestión por competencias y la dimensión ingresos.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 3

Existe relación entre la gestión por competencias y la rentabilidad de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			GESTIÓN POR	
			COMPETENCIAS	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN POR	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (unilateral)	.	,000
	COMPETENCIAS	N	80	80
		Coefficiente de correlación	,486**	1,000
	RENTABILIDAD	Sig. (unilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Interpretación: Considerando los resultados que se muestran en la Tabla 14, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,486 y la significancia es de 0,000; considerando la Tabla 10 el nivel de correlación es positiva débil y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por ello se ha determinado que existe relación significativa de la variable gestión por competencias y la dimensión rentabilidad.

V. DISCUSIÓN

5.1 Objetivo general

Considerando el objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación entre la gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el crecimiento, lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,616.

Dichos resultados tienen coherencia con las conclusiones de los artículos científicos de Martín, Loredó & Álvarez (2018) concluye que las habilidades de un profesional van relacionadas a un desarrollo idóneo de sus labores, pues éstas a su vez permite resolver casos complejos estratégicamente. Además, Chávez (2012) concluye que es importante que los trabajadores posean competencias laborales ya que son una necesidad que la empresa necesita para desarrollarse exitosamente en el mercado y cumplir con las exigencias y logro de objetivos, a su vez menciona que el coaching conduce al potencial del personal.

González & Muñoz (2016) concluyen que se debe estimular las competencias laborales en la empresa y aprovechar al máximo las capacidades de los colaboradores que a su vez contribuirá en la eficiencia de los procesos y servirá para alcanzar los objetivos. Escobar (2005) concluye que las competencias se forman a partir de experiencias y el individuo es quien debe intervenir de manera constante en el desarrollo de las mismas y que la empresa apoya generando condiciones favorables para que el proceso sea efectivo. Correa (2016) concluye que implementar procedimientos que mejoren el desempeño de los trabajadores permite un crecimiento en la empresa, de ahí la prioridad que exista calidad en el desempeño de las funciones de los colaboradores para hacer frente a la competencia y lograr sobresalir y poder convertirse líderes.

Asimismo, también existe coherencia con la teoría de Alles (2008) quien indica que la gestión por competencias es una metodología que trabaja en base a información de la organización para que todos los colaboradores estén orientados a cumplir los objetivos de la empresa. Asimismo, es una labor de equipo en donde se debe de

involucrar a los directivos para definir las competencias (cardinales, específicas) al momento de la selección del personal. Es por ello que es necesario definir las competencias, las cuales se dividen en dos: cardinales que son aquellas que todo colaborador debe de poseer y las específicas que son aquellas que están en relación al área y funciones.

5.2 Objetivos específicos

5.2.1 Objetivo específico 1

Considerando el objetivo específico 1 de la investigación ha sido identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y las ventas de la empresa Dynamicall Independencia 2020; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión por competencias y las ventas, lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,498.

Dichos resultados tienen coherencia con las conclusiones de los artículos de Seclen (2016) indica que el crecimiento de las empresas no es estable en el tiempo y depende de varios factores de la economía, uno de ellos es el precio de la materia prima, la cual es variable y hace que la producción no sea rentable en su totalidad, además indica que existe un nicho de mercado reducido para las empresas por tanto implica una demora en el crecimiento y menos incentivos para pensar en internacionalizarse. García, Gómez & Martínez (2013) concluyen que el crecimiento evoluciona cuando las empresas buscan un financiamiento externo lo que repercute en el incremento de las ventas y la rentabilidad económica.

Asimismo, tiene coherencia con la teoría de Puerto (2010) sostiene que “[...] El crecimiento es un índice del desempeño económico dinámico de la empresa que facilita medir su capacidad de ampliar la gama de oportunidades tanto comercial como técnica” (p.183)

5.2.2 Objetivo específico 2

Considerando el objetivo específico 2 de la investigación ha sido establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y los ingresos de la empresa Dynamicall Independencia 2020; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión por competencias y los ingresos, lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,688.

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión del artículo de Guadamillas & Donate (2006) concluyen que la elaboración correcta de las estrategias contribuye de manera positiva en el crecimiento de la empresa, una de ellas es la innovación, ya que pueda transformar ideas en nuevos negocios, productos o nuevos usos de los recursos, de modo que disminuyen gastos e incrementen ingresos.

5.2.3 Objetivo específico 3

Considerando el objetivo específico 3 de la investigación ha sido verificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la rentabilidad de la empresa Dynamicall Independencia 2020; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión por competencias y la rentabilidad, lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,486.

Dichos resultados tienen coherencia con las conclusiones de los artículos científicos de Galvis & Silva (2016), concluyen que tener en cuenta elementos propios de la comunicación pueden lograr mensajes equilibrados que impactan en la imagen y reputación de las organizaciones lo cual repercute en el crecimiento empresarial. Daza (2016) concluye que las empresas más rentables son las que más crecen ya que tienen la capacidad de generar beneficios, además de contar con posibilidades de inversión. Gámez, Joya & Ortiz (2017) concluyen que existen diversos problemas en las áreas de administración, conocimientos y preparación para enfrentar al mundo laboral y se debe de establecer mecanismos que colaboren con la eficiencia de los procesos, otras de las variables que impide el crecimiento es la falta de financiamiento externo en las pequeñas empresas para contribuir al

crecimiento. García, Gómez & Martínez (2013) concluyen que el crecimiento evoluciona cuando las empresas buscan un financiamiento externo lo que repercute en el incremento de las ventas y la rentabilidad económica.

5.3 Hipótesis

5.3.1 Hipótesis general

La hipótesis general propuesta ha sido, que existe relación entre la gestión por competencias con el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020; para probar dicha hipótesis primero se determinó si la distribución de la muestra es normal o no normal, la misma que se logró mediante la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov Smirnov obteniendo como resultado Sig 0,000; comprobándose con ello se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación de 0,616 y la significancia de 0,000; en consecuencia y teniendo en cuenta dichos resultados se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera por lo que se confirma que la variable gestión por competencias tiene relación significativa con la variable crecimiento.

5.3.2 Hipótesis Específica 1

La primera hipótesis específica propuesta ha sido, que existe relación entre la gestión por competencias con las ventas de la empresa Dynamicall Independencia 2020; para probar dicha hipótesis primero se determinó si la distribución de la muestra es normal o no normal, la misma que se logró mediante la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov Smirnov obteniendo como resultado Sig 0,000; comprobándose con ello se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación de 0,498 y la significancia de 0,000; en consecuencia y teniendo en cuenta dichos resultados se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera por lo que se confirma que la variable gestión por competencias tiene relación significativa con la dimensión ventas.

5.3.3 Hipótesis Específica 2

La segunda hipótesis específica propuesta ha sido, que existe relación entre la

gestión por competencias con los ingresos de la empresa Dynamicall Independencia 2020; para probar dicha hipótesis primero se determinó si la distribución de la muestra es normal o no normal, la misma que se logró mediante la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov Smirnov obteniendo como resultado Sig 0,000; comprobándose con ello se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación de 0,688 y la significancia de 0,000; en consecuencia y teniendo en cuenta dichos resultados se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera por lo que se confirma que la variable gestión por competencias tiene relación significativa con la dimensión ingresos.

5.3.4 Hipótesis Específica 3

La tercera hipótesis específica propuesta ha sido, que existe relación entre la gestión por competencias con la rentabilidad de la empresa Dynamicall Independencia 2020; para probar dicha hipótesis primero se determinó si la distribución de la muestra es normal o no normal, la misma que se logró mediante la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov Smirnov obteniendo como resultado Sig 0,000; comprobándose con ello se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación de 0,486 y la significancia de 0,000; en consecuencia y teniendo en cuenta dichos resultados se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera por lo que se confirma que la variable gestión por competencias tiene relación significativa con la dimensión rentabilidad.

5.4 Estadística descriptiva

5.4.1 Variable X: Gestión por competencias

La información que contiene la tabla de frecuencia con respecto a que si la empresa Dynamicall desarrolla la gestión por competencias la cual agrupa las dimensiones organización, objetivo y trabajo en equipo, se obtuvo como resultado que el 57,50% están de acuerdo, 22,50% totalmente de acuerdo, 17,50% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,50% en desacuerdo. De acuerdo a dichos resultados identificamos un importante 17,50% consideran que no se desarrollan la gestión por competencias los mismos que están identificados en los indicadores estructura,

funciones, procedimientos y cultura que forman parte de la dimensión organización; en los indicadores misión, visión y metas que forman parte de la dimensión objetivos; en los indicadores habilidades complementarias, ideas y resultados que forman parte de la dimensión trabajo en equipo. Tales resultados requieren alternativas de solución a fin de superar las deficiencias en el contexto de estudio.

5.4.2 Variable Y: Crecimiento

La información que contiene la tabla de frecuencia con respecto a que si la empresa Dynamicall desarrolla el crecimiento la cual agrupa las dimensiones venta, ingresos y rentabilidad, se obtuvo como resultado que el 67,50% está de acuerdo, 16,25% está totalmente de acuerdo, 13,75% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,50% en desacuerdo. De acuerdo a dichos resultados identificamos un importante 13,75% consideran que no se desarrollan el crecimiento los mismos que están identificados en los indicadores bienes, servicio y precio que forman parte de la dimensión ventas; en los indicadores activo, patrimonio e incremento de clientes que forman parte de la dimensión ingresos; en los indicadores eficiencia, recursos financieros, beneficio y satisfacción que forman parte de la dimensión rentabilidad. Tales resultados requieren alternativas de solución a fin de superar las deficiencias en el contexto de estudio.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Las evidencias encontradas demuestran que existen un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza la gestión por competencias y el crecimiento en el contexto de estudio; existe un coeficiente Rho Spearman de 0,616 y Sig 0,000; resultados que permiten probar que nuestra hipótesis planteada es verdadera, así mismo dichos resultados están dentro de los alcances de la teoría de Alles (2008) y tienen coherencia con las conclusiones de los artículos científicos de Correa (2016) y Chávez (2012), por todo lo expuesto se concluye que la gestión por competencias tiene relación significativa con el crecimiento, con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

6.2 Las evidencias encontradas demuestran que existen un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza la gestión por competencias y las ventas en el contexto de estudio; existe un coeficiente Rho Spearman de 0,498 y Sig 0,000; resultados que permiten probar que nuestra hipótesis planteada es verdadera, así mismo dichos resultados están dentro de los alcances de la teoría de Puerto (2010) y tienen coherencia con las conclusiones de los artículos científicos de Seclen (2016) y García, Gómez & Martínez (2013), por todo lo expuesto se concluye que la gestión por competencias tiene relación significativa con las ventas, con lo que se logra el objetivo específico 1 de la investigación.

6.3 Las evidencias encontradas demuestran que existen un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza la gestión por competencias y los ingresos en el contexto de estudio; existe un coeficiente Rho Spearman de 0,688 y Sig 0,000; resultados que permiten probar que nuestra hipótesis planteada es verdadera, así mismo dichos resultados tienen coherencia con la conclusión del artículo científico de Guadamillas & Donate (2006), por todo lo expuesto se concluye que la gestión por competencias tiene relación significativa con los ingresos, con lo que se logra el objetivo específico 2 de la investigación.

6.4 Las evidencias encontradas demuestran que existen un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza la gestión por competencias y la

rentabilidad en el contexto de estudio; existe un coeficiente Rho Spearman de 0,486 y Sig 0,000; resultados que permiten probar que nuestra hipótesis planteada es verdadera, así mismo dichos resultados tienen coherencia con las conclusiones de los artículos científicos de Galvis & Silva (2016) y Daza (2016) por todo lo expuesto se concluye que la gestión por competencias tiene relación significativa con la rentabilidad, con lo que se logra el objetivo específico 3 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Para mejorar el crecimiento de la empresa la gerencia deberá implementar: Un modelo de gestión por competencias en los procesos de selección, evaluación de desempeño y desarrollo de los colaboradores; ofrecer condiciones favorables, elaborar el manual de organización y funciones de tal forma que los colaboradores tengan conocimiento de sus funciones y responsabilidades específicas; los mismos que contribuirán al cumplimiento de los objetivos, metas y crecimiento de la empresa.

7.2 Con el propósito de incrementar las ventas la gerencia debe ampliar nueva infraestructura, reclutar, seleccionar y contratar personal con las competencias requeridas para cada puesto, a fin de lograr los objetivos y metas de ventas.

7.3 Para mejorar los ingresos de la empresa la gerencia deberá controlar el cumplimiento de los procedimientos respetando estándares de calidad de servicio, motivar el desarrollo de sus competencias y habilidades en cada interacción con los clientes.

7.4 Para que la empresa mejore su rentabilidad la gerencia debe motivar la eficiencia en el cumplimiento de cada colaborador, uso eficiente de los recursos financieros que incluye el cumplimiento de obligaciones en la provisión de bienes, servicios, remuneraciones y beneficios tales como incentivos y bonos; los mismos que permitirán la satisfacción de los colaboradores.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Larumbe Andueza, C. (2014). *Gestión por Competencias*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona. Obtenido de <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/14006/Carmen%20Larumbe%20Andueza.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Aguilera Castro, A. (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación. *Pensamiento y gestión*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64615176005.pdf>
- Aguilera Castro, A., & Puerto Becerra, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000100002&script=sci_arttext&tIng=en
- Alcarria Jaime, J. (2012). *Introducción a la contabilidad*. UNE. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/61411823.pdf>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. MVZ Argentina. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3n-estratic3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>
- Amigot Leache, P., & Martínez, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología Social Crítica. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730047008.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3° ed.). Colombia: Pearson. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Berniell, L., de la Mata, D., Bernal, R., Camacho, A., Barrera-Osorio, F., Álvarez, F., . . . Vargas, J. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Bogotá, Colombia: Corporación Andina de Fomento. Obtenido de <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016->

16sep.pdf

- Casa Carrasco, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015*. Andahuaylas, Perú. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000200007&script=sci_arttext&tIng=en
- Correa, S. (2016). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *Innova*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-IncidenciaDeLaGestionPorCompetenciasEnElCrecimient-5920542.pdf
- Cuesta, A. (2013). La gestión del talento humano y del conocimiento. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Vol. 10). Mexico: Cengage Learning. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>
- Daza Izquierdo, J. (2016). Crecimiento y rentabilidad empresarial en el sector industrial brasileño. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-10422016000200266&Ing=es&nrm=iso&tIng=es
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Scielo*, 21. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- Fayol, H. (1916). *Los recursos humanos*. Recuperado el 2020, de <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-henri-fayol/>
- Febres Alarcón, A. J., & García Clavo, M. (Setiembre de 2014). Implementación del Modelo de Gestión por Competencias en una Empresa de Marketing –

- Chiclayo. *PAIAN*, 5(2). Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/98-Texto%20del%20art%C3%ADculo-365-1-10-20150828.pdf
- Galvis Ardila, Y., & Silva Agudelo, M. C. (2016). Comunicación: reputación y crecimiento empresarial. *Pensamiento y gestión*, 194-239. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64650087009.pdf>
- Gámez Adame, L. C., Joya Arreola, R., & María Luz, O. P. (2017). Crecimiento empresarial & Mipymes de Autlán de Navarro. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612017000100011&script=sci_arttext&tIng=en
- García Pérez de Lema, D., & Gallego Merino, A. (2006). The effect of strategy on growth and performance of sme spanish manufacturing industry. *Revista española de financiación y contabilidad*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaEstrategiaEnElCrecimientoYRentabilid-2081531.pdf
- Giner Fillol , A., & Ripoll Feliu , V. (2011). Análisis de la gestión por procesos y por competencias a través de la perspectiva de procesos y de aprendizaje y crecimiento: La experiencia de la autoridad portuaria de Valencia. *Universo Contábil*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/2110-8258-1-PB.pdf
- Gómez Blanco, C., & Mendoza Mercado, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S*. Cartagena. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/445/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%c3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez Molina, J. M. (2013). *Factores que inciden en el crecimiento de las microempresas de la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Gomez-Jose.pdf>
- Gonzales Saavedra, G. (2003). *Contabilidad General*. Obtenido de https://jalfaroman.files.wordpress.com/2009/03/libro_contabilidad_general.pdf
- Gonzales Verde, A., & Muñiz Izquierdo, N. (2016). Procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias. 37. Obtenido de

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000300005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Gonzalo, L., & Burgoa, A. (2010). Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Guadamillas Gómez, F., & Donate Manzanares, M. J. (2006). Conocimiento organizativo, innovación y crecimiento empresarial: el caso del Grupo Tecnobit. *Universia Business Review*. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ConocimientoOrganizativoInnovacionYCrecimientoEmpr-2154389%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ConocimientoOrganizativoInnovacionYCrecimientoEmpr-2154389%20(1).pdf)
- Guambuguete Paredes, K. (2015). Modelo de Gestión por Competencias para lograr calidad en los servicios de la empresa La Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1820/1/TUAMGRE010-2015.pdf>
- Guerrero Dávalos, C., Valverde Aparicio, M., & Tatiana Gorjup, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011#notas
- Hérmendez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jaramillo Solorio, R. M. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Dirección de marketing*. Mexico. Obtenido de <http://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>

- León Rodríguez, Y. (2016). Design and implementation of a procedure for the management of labor competences in Novatec laboratories. *Proquest*. Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/dd416f878e5302e39de6a1fed297a528/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4400984>
- Loor-Chávez , D., Peña-Vélez, I., Moreira-Largacha, J., Arteaga-Flores, R., & Pérez-Briceño, J. (2018). Growth strategies to increase the sales volume of small businesses. *Polo del Conocimiento*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/767-2154-2-PB.pdf>
- Márquez, J., & Díaz, J. (2005). Formación del recurso por competencias. *Scielo*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000100006
- Martín Pérez, C., Loredó Carballo, N., & Álvarez Álvarez, N. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200003
- Martínez García, F. J., García Pérez de Lema, D., & Duréndez Gómez-Guillamón, A. (2013). Crecimiento, Endeudamiento y Rentabilidad de las empresas que realizan inversión directa exterior en España. *ResearchGate*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/ICE_873_125-138__B32E439D866FB38A8A4417479A90DA54.pdf
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Barcelona, España: Redalyc. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/54921605013.pdf>
- Miralles-Quirós, M., Miralles-Quirós, J., & Daza Izquierdo, J. (2018). Crecimiento empresarial y políticas públicas de desarrollo regional en EUROACE. *ProQuest*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2137395183/7837FE59037C470FPQ/1?accountid=37408>
- Ossorio, A. (2003). *Planeamiento Estratégico*. Obtenido de http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_318.pdf
- Parada, J. R. (1988). *Rentabilidad empresarial: Un enfoque de gestión*. (U. d.

- Concepción, Ed.) Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Penrose, E. (1996). *The Theory of The Growth of the Firm*. En Oxford (Ed.). Obtenido de <https://epdf.pub/the-theory-of-the-growth-of-the-firm-4th-edition.html>
- Pérez, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-87872018000200006
- Pérez, D., & Pérez, I. (2006). *El precio: Tipos y estrategias de fijación*. EOI. Obtenido de http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:45110/componente45108.pdf
- Pozner, P. (2000). *Trabajo en equipo*. (Unesco, Ed.) Buenos Aires. Obtenido de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Puerto Becerra, D. P. (2010). *La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización*. Barranquilla, Colombia: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64615176009.pdf>
- Quesada Sanchez, F. J. (2009). Gastos e ingresos. En U. d. Mancha (Ed.). Obtenido de https://previa.uclm.es/area/aef_TO/pdf/publicaciones/FranciscoJavierQuesada_gastosIngresos.pdf
- Santacruz Montenegro, L., López López, L., & Morales Montoya, A. (2019). Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil. *Universidad CES*. Obtenido de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4036/6/1003139951_2019.pdf
- Seclen, J. (2016). *Crecimiento empresarial en las pequeñas empresas de la industria metalmeccánica de Lima: un estudio de casos múltiples*. Obtenido de <file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/Dialnet-CrecimientoEmpresarialEnLasPequeñasEmpresasDeLaInd-5778218.pdf>
- Segura Mojica , F., & Cruz Rentería, M. (2015). Factores que inciden en el crecimiento y alto desempeño de las Empresas Gacela. El caso de Mecánica

- Gómez. *Revista Pymes, Innovación y Desarrollo*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-FactoresQueIncidenEnElCrecimientoYAltoDesempenoDeL-6353911.pdf>
- Terán Rodríguez, M. (2015). *Crecimiento empresarial mediante el mejoramiento del control de actividades operativas en el sector informal de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8554/1/TESIS%20CRECIMIENTO%20EMPRESARIAL%20-%20%20MARGIE%20TERAN.pdf>
- Tinta Ramos, Y. (2018). Plan para el desarrollo empresarial y su relación en el crecimiento de la emoresa FC&R Constructora y Servicios Generales S.R.L. Puno, 2017. Puno, Perú: Universidad Privada Telesup. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/315/1/TINTA%20RAMOS%20YADMANI.pdf>
- Toro Suarez, L. Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y;jsessionid=F64488E01EB04178FD7446D7BEE81D2C?sequence=2>
- Vásquez Gonzales, O., & Zenea Montejó, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Scielo*, 11. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100003
- Vásquez, G. (2008). Las ventas en el contexto gerencial Latinoamericano. Obtenido de https://ucema.edu.ar/cimei-base/download/research/59_Vasquez.pdf
- Velasquez Velazquez, E. (2012). *Mercadotecnia de bienes y servicios*. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Mercadotecnia_de_bienes_y_servicios.pdf
- Verástegui Andrade, C. (2006). *Importancia del sistema de gestión por competencias en un mundo cambiante para la obtención de resultados superiores en los puestos de trabajo*. Colombia. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47068543.pdf>

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA DYNAMICALL INDEPENDENCIA - 2020” **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

RESPONSABLE: VILLANUEVA BRAVO, CATHERINE KARINA

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						ESTADÍSTICA	
VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES Y RANGOS	ESALA DE MEDICIÓN
Gestión por competencias	Alles, M. (2008) menciona que la gestión por competencias es una metodología que trabaja en base a información de la organización para que todos los colaboradores estén orientados a cumplir los objetivos de la empresa. Asimismo, es una labor de equipo en dónde se debe de involucrar a los directivos para definir las competencias (cardinales, específicas) al momento de la selección del personal.	Se elaborará 10 preg. Al estilo de Likert, estas estarán en relación a las dimensiones: Organización, Objetivo y Trabajo en equipo. Asimismo, la prueba será administrada a 80 colaboradores que trabajan en la empresa Dynamicall en el distrito de Independencia.	Organización	Estructura	1	5. Totalmente de acuerdo	O R D I N A L
				Funciones	2		
				Procedimientos	3		
				Cultura	4		
			Objetivos	Misión	5	4. De acuerdo	
				Visión	6		
				Metas	7		
			Trabajo en equipo	Habilidades complementarias	8	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
				Ideas	9		
				Resultados	10		
						2.En desacuerdo	
						1.Totalmente en desacuerdo	

TÍTULO: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA DYNAMICALL INDEPENDENCIA - 2020” **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

RESPONSABLE: VILLANUEVA BRAVO, CATHERINE KARINA

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						ESTADÍSTICA		
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES Y RANGOS	ESALA DE MEDICIÓN	
Crecimiento	Según Puerto, D. (2010). Sostiene que “[...] El crecimiento es un índice del desempeño dinámico de la empresa que facilita medir su capacidad de ampliar la gama de oportunidades tanto comercial como técnica” (p.183).	Se elaborará 10 preg. Al estilo de Likert, estas estarán en relación a las dimensiones: Ventas, Ingresos y Rentabilidad. Asimismo, la prueba será administrada a 80 colaboradores que trabajan en la empresa Dynamicall en el distrito de Independencia.	Ventas	Bienes	11	5. Totalmente de acuerdo	O R D I N A L	
				Servicio	12			4. De acuerdo
				Precio	13			
			Ingresos	Activo	14			
				Patrimonio	15			
				Incremento de clientes	16			
			Rentabilidad	Eficiencia	17	2. En desacuerdo		
				Recursos financieros	18			
				Beneficio	19			
				Satisfacción	20			1. Totalmente en desacuerdo

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DYNAMICALL

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, **Gestión por competencia y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020**, por ello se le solicita responder todos los 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 desacuerdo	2 En desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo
	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS DIMENSIÓN: Organización					
1	La estructura de la empresa permite cumplir con las metas y objetivos establecidos.					
2	Las funciones para cada una de las áreas de trabajo y del personal están diseñadas de acuerdo a los objetivos.					
3	Los procedimientos permiten desarrollar con eficiencia las acciones de la empresa.					
4	La imagen de la empresa permite la aceptación de los clientes.					
	DIMENSIÓN: Objetivos					
5	Las acciones establecidas para cumplir las metas motivan el logro de los colaboradores.					
6	La empresa tiene previsto superar los objetivos y metas de sus clientes.					
7	Los procedimientos de la empresa están diseñados para cumplir con las metas de los colaboradores.					
	DIMENSIÓN: Trabajo en equipo					
8	El trabajo en equipo permite el mejor desempeño y lograr mejores resultados de los colaboradores.					
9	Se toman en cuenta las ideas de los colaboradores para lograr los objetivos.					
10	El trabajo que desarrollan los colaboradores de todo nivel impacta positivamente en los resultados de la empresa.					
	VARIABLE DEPENDIENTE: CRECIMIENTO DIMENSIÓN: VENTAS					
11	Los colaboradores que tienen mayor tiempo en el área de ventas brindan una mejor respuesta al cliente.					

12	La empresa se preocupa por mejorar el servicio que ofrece al cliente.					
13	Los precios de los servicios que ofrece la empresa es atractiva en el mercado.					
	DIMENSIÓN: INGRESOS					
14	Los ingresos que percibe la empresa son utilizados para mejorar los recursos.					
15	La empresa ha incrementado en la actualidad su patrimonio gracias a la labor que realizan los colaboradores.					
16	Los mecanismos de mejora en la empresa ayudan a incrementar la cartera de clientes de la gestión.					
	DIMENSIÓN: RENTABILIDAD					
17	El cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los colaboradores permite aumentar la productividad.					
18	La empresa buscar financiamiento externo para poder expandirse en el mercado laboral.					
19	La empresa tiene una compensación mejor que la competencia.					
20	La empresa recompensa a los colaboradores que superan los indicadores establecidos.					

ANEXO 5: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Juicio de expertos

N°	DOCENTE	GRADO	RESULTADOS
1.	Víctor Dávila Arenaza	Dr.	Aplicada
2.	Teodoro Carranza Estela	Dr.	Aplicada
3.	Pedro Costilla Castilla	Dr.	Aplicada
4.	Jesús Barca Barrientos	MBA	Aplicada

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Resumen de Procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

-1 a 0	No es confiable
0 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
o.70 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Ñaupas, Mejía y Villagómez (2013, p. 217).

Metodología de la investigación científica.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS, se obtuvo el coeficiente de como alta confiabilidad. Dichos resultados tienen como base una encuesta piloto realizada a 10 trabajadores de la empresa Global Sales Solutions.

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Lima, 04 de Mayo del 2020

VASQUEZ EGOAVIL, HAROLD WILSON
RESPONSABLE DE OPERACIONES
PRESENTE.

El que suscribe Vásquez Egoavil Harold Wilson, Responsable de Operaciones de la empresa Dynamicall; manifiesto que no tengo inconveniente en proporcionar mi apoyo académico y profesional incondicional a la Sr. Villanueva Bravo Catherine Karina, estudiante de la Universidad César Vallejo para realizar su tesis "Gestión por competencias y el crecimiento de la empresa Dynamicall Independencia 2020".

Por los motivos antes expuestos extendiendo la presente CARTA DE AUTORIZACIÓN, a los 04 días del mes de Mayo del 2020.

ATENTAMENTE
VASQUEZ EGOAVIL, HAROLD WILSON