



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS  
PERU SAC, año 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Br. Miriam Susana Ruiz Gonzales (ORCID: 0000-0001-5205-8827)

**ASESOR:**

Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**Lima – Perú**

**2020**

## Dedicatoria

A Dios: Por ser mi guía, mi fuerza, y quien me ha permitido alcanzar otro sueño

A mis hijos: Sheylla, Marisol y Maximiliano que son mi mayor inspiración para seguir adelante y demostrarles que todos los sueños se pueden realizar a pesar de los obstáculos que se presenta.

A mi familia: Con respeto y cariño

### Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser la guía espiritual en mi vida, a mi hermana por darme aliento en seguir adelante a pesar de los obstáculos y sobre todo a mis hijos por su apoyo y paciencia en los momentos que más me necesitaba. A mis profesores y asesores de la Universidad por ser la guía que me permitieron alcanzar la realización de mi trabajo y el apoyarme en este proceso Importante y trascendental en mi vida

Página del jurado

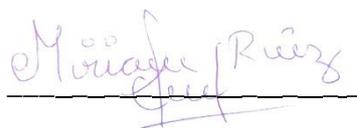
### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Miriam Susana Ruiz Gonzales, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de Negocios MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, año 2019”, en folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de negocios MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de enero 2020



MIRIAM SUSANA RUIZ GONZALES

DNI 25852294

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
Referencias	41
Anexos	50

<b>Lista de tablas</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión por competencias	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable nivel de productividad	18
Tabla 3. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 30%	21
Tabla 4. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 100%	21
Tabla 5. Cronograma de actividades	22
Tabla 6. Nivel de gestión por competencias	24
Tabla 7. Nivel de conocimiento adquirido	25
Tabla 8. Nivel de habilidades innatas	26
Tabla 9. Nivel de actitud y proactividad	27
Tabla 10. Nivel de productividad	28
Tabla 11. Nivel de eficacia	29
Tabla 12. Nivel de eficiencia	30
Tabla 13. Nivel de efectividad	31
Tabla 14. Nivel de correlación entre la gestión por competencias y el nivel de productividad	32
Tabla 15. Nivel de correlación entre el conocimiento adquirido y el nivel de Productividad	33
Tabla 16. Nivel de correlación entre las habilidades innatas y el nivel de productividad	34
Tabla 17. Nivel de correlación entre la actitud y proactividad y el nivel de Productividad	35
Tabla 18. Baremos de la variable Gestión por competencia	48
Tabla 19. Baremos de la variable nivel de productividad	48
Tabla 20. Validez de contenido de las variables	48
Tabla 21. Validez de contenido de las variables	48
Tabla 22. Elementos para recolección de datos	49

## **Lista de figuras**

Figura 1: Niveles de gestión por competencias	24
Figura 2: Nivel de conocimiento adquirido	25
Figura 3: Nivel de habilidades innatas	26
Figura 4: Nivel de actitud y proactividad	27
Figura 5: Niveles de productividad	28
Figura 6: Nivel de eficacia	29
Figura 7: Nivel de eficiencia	30
Figura 8: Nivel de efectividad	31

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión por Competencias y el nivel de Productividad en la empresa MRS PERU SAC, Año 2019” tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la metodología empleada se usó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación empleada fue básica, bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional, de corte transversal o transaccional. La población total fue de 180 trabajadores y se tomó como muestra 123 trabajadores de operaciones y administrativos de la empresa MRS Perú SAC a quienes se les aplicó la técnica de recolección de datos utilizando como instrumento la encuesta o cuestionario de recolección de datos con escala politómica, uno por cada variable de estudio. El resultado fue que la gestión por competencias se relaciona de forma positiva media ( $Rho = 0.772$ ) con el nivel de productividad y ( $P=0.0000$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. El estudio concluye en el logro del objetivo general de la investigación que es demostrar que la gestión por competencias (variable independiente) y sus dimensiones impactan de manera directa en el nivel de productividad (variable dependiente) permitiendo elevar la eficiencia y eficacia en la empresa

Palabras claves: Gestión por competencias, nivel de productividad, eficiencia, habilidades innatas, actitud, proactividad

## **Abstract**

The present research work entitled “Management by Competences and the level of Productivity in the company MRS PERU SAC, Year 2019” had as general objective to determine what is the relationship that exists between both variables. Regarding the methodology used, the hypothetical deductive method was used, the type of research used was basic, under the quantitative approach, of a non-experimental correlational design, cross-sectional or transactional. The total population was 180 workers and 123 operations and administrative workers of the company MRS Peru SAC were taken as samples, to whom the data collection technique was applied using as a tool the survey or questionnaire of data collection with polytomic scale, one for each study variable. The result was that competency management is related in a positive medium ( $Rho = 0.772$ ) to the level of productivity and ( $P=0.0000$ ), therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. The study concludes in the achievement of the general objective of the research, which is to demonstrate that competency management (independent variable) and its dimensions directly impact on the level of productivity (dependent variable) allowing to increase efficiency and effectiveness in the company

Keywords: Competency management, productivity level, efficiency, innate skills, attitude, proactivity

## **I. Introducción**

En la actualidad, las empresas globales se ven obligadas a optar por diferentes mecanismos de contratación de personal que les permita alinear a sus trabajadores que tienen contratado los estratégicos de la empresa. A nivel mundial las empresas globales exigen diferentes criterios para la contratación de personal, tales criterios pueden ser velocidad del cambio, diversidad de la fuerza de trabajo entre otros se administre y se dirija a los colaboradores con una administración basada solo en procesos, sino también a una organización centrada en el desarrollo de competencias de sus trabajadores. Debemos tener en cuenta que para implementar un modelo por competencias se debe precisar cuáles son las competencias generales que la empresa busca desarrollar entre sus colaboradores los cuales deben estar alineadas con sus políticas y valores en los trabajadores que ocupan estos puestos. En el mundo la gestión por competencias permiten a las grandes organizaciones clasificar, ordenar y administrar el talento de sus colaboradores para obtener de ellos los mejores indicadores de productividad, lo que se consigue en base a políticas de desarrollo organizacional que va más allá de una adecuada remuneración, enfocándose principalmente en explotar sus potencialidades innatas, que de manera subliminal, utilizaran en beneficio del logro de los objetivos y también en provecho del trabajador.

Así mismo Do Vale, Nunes, Carvalho (2018) Dijeron que las competencias y las coincidencias se puede asegurar que evidencia el desarrollo profesional de la literatura y lenguaje utilizado en los avisos de trabajo para las empresas y/o organizaciones han ganado más en comparación a la flexibilidad, el liderazgo y la comunicación al lado de las ofertas de trabajo para las competencias con mayor importancia visualizan a un gerente de proyecto como un líder con la capacidad y actitud de comunicarse, Al igual que Nijhuis, Vrijhoef, Kessels (2018) Indicaron que las competencias investigadas deben definirse a fondo y proporcionar a los encuestados las descripciones para reducir las diferencias de comunicación, interpretación y liderazgo para motivar a los colaboradores que participen en las competencias generales porque son importantes para la gestión interna en las empresa y los desplazamientos en las diferentes áreas que no definen la ocupación específica, Así mismo Kantanen, Kaunonen, Helminen, et al (2015) Señalaron que para medir las competencias de liderazgos incluye dos subescalas que se encarga de la competencia general y la competencia específica manteniendo la comunicaciones que nos informan las decisiones de manera conveniente con una iniciación de desarrollo, calidad y una compostura innata

por lo que recibe críticas de como tomara decisiones para el desarrollo, compromiso, ética, habilidades para los colaboradores

En el Perú, dada nuestra tipología de empresas, se viene utilizando la gestión por competencias como un mecanismo para alcanzar los mejores resultados de productividad en las empresas. Con esta herramienta relativamente nueva, se puede observar a los gerentes de gestión de talento humano de las instituciones nacionales les están dando un enfoque distinto al habitual, y que está más orientado a los resultados tangibles que las empresas desean obtener. Es decir, priorizan, el desarrollo de las actividades (elevando el nivel de productividad) por sobre el bienestar del trabajador dejando notar que es otra metodología distinta de la gestión por competencias que se utiliza en las grandes corporaciones mundiales. Mas aún, un gran % de las mypes no conocen el desempeño por competencias y, por ende, no aplican las competencias para su personal perjudicando el logro de sus objetivos planteados.

Esta situación sucede en la empresa MRS PERU SAC, creada en el año 2017 es una empresa (peruana -chilena) de consultoría en geoquímica optimización de procesos de tratamiento de agua industriales , donde no se tienen definidos los criterios adecuados para la contratación del personal nuevo; ni tampoco definiciones claras para el perfil de los puestos del personal operativo, inclusive el personal existente desconoce los procedimientos, la administración y dirección de los recursos humano en la compañía. Esta falta de procedimientos para la administración del personal en la empresa genera en forma permanente la incorrecta selección y contratación del personal al cual no se le hace una evaluación adecuada según el perfil del puesto que debe cubrir generando perdidas y reclamos por parte del cliente Hoy en día, MRS PERU SAC tiene índices de perdida en su rentabilidad por la alta rotación del personal generando reclamos y penalidades del cliente. Ante esta situación, la gerencia general debe propiciar la adopción de medidas de control y procedimientos que regulen la contratación del personal ajustado a la necesidad del cliente y como parte de estas nuevas estrategias de control implementar la gestión de competencias para el personal existente y aplicarla al personal que se contrate de tal manera que se le capacite y sensibilice en los objetivos de la empresa; por lo cual es imprescindible proponer la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Nivel de Productividad en la empresa MRS PERU SAC, Año 2019.

Como justificación de estudio clasificaremos su importancia en tres aspectos. Justificación teórica: busca determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Nivel de Productividad en la compañía. Como justificación práctica se pretende resolver un problema en la empresa MRS PERU SAC cuyo crecimiento es acelerado y no reparan en la necesidad de encontrar procedimientos adecuados que les permitan reclutar y contratar al personal más idóneo, lo cual es aplicable a otras empresas de similares características. Como justificación metodológica la investigación va permitir que se conozca ¿cuál es la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Nivel de Productividad en la empresa MRS PERU SAC, año 2019? trabajando con estas variables y sus dimensiones que se utilizaran en el desarrollo de la investigación.

Por el resultado se decidió formular la siguiente pregunta de investigación: como problema general se planteó ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, año 2019?, entre los problemas específicos tenemos: Problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento adquirido y el nivel de productividad en la empresa Mrs Perú sac, año 2019? Problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innatas y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC año 2019? Problema específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la actitud y proactividad y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, año 2019? Como objetivos generales determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa Mrs Perú sac, año 2019, objetivo específico 1: Determinar qué tipo de relación existe entre el conocimiento adquirido y el nivel de productividad en la empresa Mrs Perú sac, año 2019 Objetivo específico 2: Determinar que tipo de relación existe entre las habilidades innatas y el nivel de productividad en la empresa Mrs Perú sac año 2019 Objetivo específico 3: Determinar qué tipo de relación existe entre la actitud y proactividad y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, año 2019, Como Hipótesis general de la investigación es: Existe relación entre la gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC año 2019, y como Hipótesis específicos se plantea: Hipótesis específica 1: Existe relación entre el conocimiento adquirido y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC año 2019. Hipótesis específica 2: Existe relación entre las habilidades innatas y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC año 2019. Hipótesis específica 3: Existe relación entre la actitud y proactividad y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, año 2019.

Existen investigaciones previas a nivel internacional que van a perfeccionar al tema de investigación: Según Guambugete (2015) Mencionó que las competencias logran mejores resultados a partir de las evaluaciones de los profesionales desarrollando y diseñando perfiles de cargos por competencias y crear técnicas para identificar el problema de elección del profesional es recomendable la aplicación en las empresas organizacionales e individuales con el enfoque de desarrollo metodológica, presupuesto teóricos coherentes y de lucha del intelecto humanitario y las coincidencias mediante la información de recolección datos necesarios para destacar la investigación cuali-cuantitativa, de acuerdo a Rodríguez (2015) Indicó como resultado que las competencias son las estrategias integrales del desarrollo como un plan de avance global del organismo asociados al talento humano de los profesores, desde los enfrentamientos y experiencia del desempeño y las habilidades está presente para el rol docente, la muestra del desarrollo metodológico del proyecto nos va a mostrar el modelo y complementación de instrumentos manejados para el diagnóstico del clima laboral del nivel cuantitativo como la encuesta oneline y de orden cualitativo como el equipo de colaboradores presentando una evaluación de los resultados con su respectiva información y análisis basado en competencias.

Según Sosa (2018) mencionó que en su objetivo va señalar que la población de la encuesta está conformada por 239 trabajadores administrativos, con una muestra de 54 trabajadores. La toma de muestra se trasladó mediante el proceso de la encuesta a igual duración se usaron dos cuestionarios para saber la administración por talento y el desarrollo profesional de los colaboradores administrativos, los cuales probaron ser confiables e interceder en la aplicación del Alfa de Cronbach sobre la metodología utilizo un proyecto no experimental, transeccional correlacional, según Pérez (2018) mencionó que como propósito el tipo de exploración correlacional lo cual se elaboró una muestras de 21 colaboradores de la organización usando un cuestionario para ambas variables determinando de esta forma que hay una vínculo directo y significativo en medio de las actividades por resultados y con el rendimiento iniciando en el análisis estadístico usando la correlación de Pearson, cuya conclusión lanzo 0,843 donde se determina que se permite la hipótesis reemplaza y se desecha la hipótesis nula, Sánchez (2017) refirió el objetivo planteado en una evaluación cuantitativo de diseño no experimental de contraste de hipo descriptivo correlacional el proyecto en fase de prueba de nivelación de análisis de hipótesis descriptiva–correlacional da por hecho esta nivelación en prueba que crea una descripción en medio de las variables y se aplicó el cuestionario como herramienta de medición que accedieron a tomar información

para relacionar los parámetro de estudio, las correlaciones y comparaciones consecuentes de la muestra está conformada por 201 trabajadores determinando que existe una interacción directamente proporcional entre la gestión por competencias y el desempeño del colaborador, del mismo modo Avellón (2015) mencionó que la fase de comparación 2004 - 2012 detallan el nivel de eficacia método referente a la administración de las obligaciones cedidos, que se tiene la posibilidad de tener en cuenta aprobados y rebasar el 73 %, de la mezcla, la división de derroche y llevar a cabo de nuestra independencia y la eficiencia va medir el periodo 2004 - 2012 consigue escenarios supremos al 77 %. La proporción de CCAA totalmente eficaces y todos los 4 niveles proyectar en la explotación es del 77,33 %, del 53,33 %, del 68,14 % y del 29,62 %. De esta forma, las Gestiones tributarias autonómicas son maestras en la optimización de la eficacia, la hipótesis aumento el 17,88 % por unidad de demanda empleada. Las conclusiones de los exámenes de eficacia se encargarán de investigar de manera que deberá agrupar la solución de efectividad y condición en la administración tributaria,

De tal manera Ortiz (2015) indicó su propósito estratégico es hacer mejor sus beneficios, teniendo en cuenta como preceder en este lugar, es requisito comprobar cuanto perjudica a la Cooperativa la prestación de servicio en atención a sus accionistas en todas las agencias de lunes a viernes y también en los últimos días a la semana en donde existe poca cantidad de accionistas hasta las 18:00, por esto en esta función de explotación antes que nada han precisado los precios de interés, los escenarios de perspectiva y el indicio de eficacia que son las referencias por medio de los cuales se pueda ocupar un elección correcta.

Flores (2017) refirió que el propósito primordial es llevar a cabo programas de incentivos baratos y no baratos según el desarrollo laboral de los trabajadores en concordancia al nivel de eficacia con un tratamiento correlacional, cuantitativo, no experimental. se exhibe estuvo conformada en 35 colaboradores entre hombres y damas. Los encuestados fueron escogidos de manera intencionado, a los que se aplicó dos cuestionarios personales y de manera desconocida de las variables: Agrado profesional y Nivelación de rendimiento. sobre la metodología utilizo un diseño correlacional, Bravo (2017) determinó que ambas variables están de manera directa similares, en una correlación efectiva significativa. Osea, en la medición para la nivelación de eficacia optimización, la estimación de desarrollo del profesional además lo va a hacer , se elaboró bajo una muestra no experimental, con planteamiento transversal, posee como pueblo a los colaboradores de salud dando en total

252 trabajadores, de los cuales se seleccionó una exhibe de 152 colaboradores. Las herramientas usadas para la acumulación de datos fueron investigaciones sobre el nivel de productividad y supervisar el desarrollo, los cuales salieron a entregar a juicio de profesionales. nuestro método de confiabilidad de la herramienta para la actual exploración se diagnosticó, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzando una fuerte fiabilidad. Llegando a al resultado que existe una relación importante en el medio del grado de eficacia y la evaluación de desarrollo en ellos colaboradores sobre la metodología utilizo un diseño correlación, menciono Angulo (2016) que es un estudio de exploración, tiene como propósito diagnosticar la relación en medio del deber organizacional y nivel de eficacia de los colaboradores el procedimiento cuantitativo es usado de tipo no experimental, de interfaz representativa correlacional. La gente y exhibe se confirmó 32 colaboradores; a los cuáles se aplicó dos instrumentos los colaboradores muestran el deber organizacional predominante es el “el facón la empresa”, eso simboliza el 72% de los colaboradores. Se reconoce que en el grado de eficacia influyente es el “Bueno”, simboliza el 61% de los colaboradores. Se establece que la interacción en medio de la organización y el nivel de eficacia de los colaboradores de la gestión es directa y significativa.

Como marco teórico y definiciones afines a la primera variable Gestión por competencias podemos citar a: Dolan, valle, Jackson y et al (2012, p. 370) señalaron que: “crece en consideración el empresario que planteo su estudio sobre la noticia de manera directa que prima el aspecto natural de cada individuo comenzando por los principales directivos tiene que destacar las características expertas en la compañía. Esté planteamiento se apoya en el entendimiento de que todo organismo esta constituidas por colaboradores, que van a dar a la organización su extensión real, para una implementación eficaz y nuestra propuesta sea viable necesitamos una gerencia global con una perspectiva completa de la compañía”. Según Chiavenato (2011, p. 340) manifestó que: “el trabajador tiene un alto perfil de competencias, revela las características que se necesitan para llevar a cabo ciertas asignaciones. las competencias simples se observan en el trabajo diario en ocasiones de prueba”. según Chiavenato (2011, p. 341) Mencionó “las propiedades del ordenamiento estas son las que demuestran los retos asignadas. El tema de aprovechamiento de la experiencia en administración de recursos humanos por el momento no empeorar a los empleados de los escenarios bajos, sino que los directivos y autoridades se prolonguen, ayudando a que pase a establecerse en un lugar tan importante entre la composición organizativa por otro lado, la integración de novedosos instrumentos facilita empezar

acciones o añadir recientes desarrollos a los clásicos, trasladando del corto periodo a una distancia temporal más grande, en medio y extenso periodo, desarrollando la administración de idealización y la previsión como utilidad de administración y cambiar una visión estratégica y no solo operativo”. Dolan, Valle, Jackson y et al (2012, p. 430) mencionaron que “cumplir con esos roles, los gerentes de recursos humanos deberán adquirir nuevas competencias y habilidades para las cuales no han sido formados. A fin de ganar su posición como socios del negocio, deben poseer un buen pensamiento analítico y crítico para la solución de problemas, demostrar liderazgo, integridad y credibilidad personal, y una muy buena comprensión y conocimiento del negocio”. Cuáles son las competencias requeridas por un gerente de recursos humanos y en qué medida están presentes”. Según Dolan, Valle, Jackson y et al (2012, p. 22) determinaron “que las habilidades necesarias la respuesta a las dos primeras preguntas está determinada por el análisis de necesidades. por ejemplo, si existen deficiencias de rendimiento entre los empleados de supervisión y los base, gran parte del fin de la formación será mejorar las destrezas técnicas. por otro lado, la necesidad primaria de los empleados de gerencia intermedia es la de habilidades interpersonales, y la alta gerencia tendrá una mayor necesidad de habilidades conceptuales o de gestión y administración. Estos ajustes entre el tipo de empleado y el tipo de formación en las habilidades necesarias suponen una guía útil para los puestos de trabajo presentes y futuros. El saber de estas afinidades puede usarse para hacer más simple el adelanto de la carrera profesional del empleado y la idealización de la organización en relación a los programas de formación y perfeccionamiento”.

Dolan, Valle, Jackson y et al (2012, p. 180) dijeron que la obsolescencia de habilidades de los empleados que más fácilmente pueden caer en la obsolescencia de habilidades son los de más edad y aquellos que se encuentran en mitad de su carrera. la obsolescencia puede hacer los convenientes de formación no va sostener al ritmo de las variaciones de los requisitos del puesto de trabajo. También puede ser una consecuencia de la reducción o limitación de capacidades respecto a las nuevas exigencias. Según varios estudios, los trabajadores mayores son particularmente vulnerables a la obsolescencia de habilidades, simplemente porque tienen una historia de trabajo mucho más larga, en la que las habilidades y los conocimientos pueden quedarse anticuados, Beitler, Scherer, Zapf (2018) indicaron que la revisión de lectura agrega valor al proyecto sobre los retos interpersonales de sabiduría y comportamiento de las disputas y sus antecedentes de los colaboradores mayores son muchas estrategias constructivas de disputas. primero evitar positivamente los problemas y

comprometerse a estrategias constructivas no destructivas para las fortalezas en el manejo de retos interpersonales. segundo el desarrollo de los colaboradores de edad con la ayuda de la administración constructiva de conflictos va solucionar los problemas. tercero una evaluación profunda de las características del estudio variables de disputas y la metodología, Según Delcourt, Gremler, van Riel, et al (2016) dijeron que “la investigaciones han verificado la influencia de EEI (el potencial de un colaborador han adoptado una escala de informaciones por el propio supervisor esas averiguaciones abordan la EEI como independiente e estable, sin embargo, los colaboradores y sus comportamientos pueden variar, las compañías de servicios deberían preocuparse por EEC al a centrarse en esta investigación es posible adoptar una perspectiva de los colaboradores para los clientes ,por tanto se pretende tener una perspectiva del cliente los determinantes principales son los conocimientos de los clientes, Wehmeier, Fox, Doerr y et al (2019) mencionaron que se considera una prueba de autoevaluación efectiva de habilidades de autogestión en gente de la población general con depresión la baja confiabilidad de test. el SMST particularmente se diferencia en los niveles bajos de habilidades de autogestión de las averiguaciones a colaboradores con depresión u otros trastornos psiquiátricos. Además, el SMST podría ser útil el efecto de intervenciones de tratamiento y evaluar los resultados informados pacientes.

Determinaron Pillai, Kumar (2015) dijeron que se explora el liderazgo autogestionado en la gestión de crisis y se desarrolla un proyecto empírico para comprender la efectividad de autogestión llamada rajayoga son encuestas de muestra entre dos grupos uno no practica y el otro que practica para el auto empoderamiento, la proactividad y la interactividad entre poderes internos también se confirman atreves de investigaciones del papel de liderazgo, Ghasemian, Taheri, Saberi et al (2017) resumieron que examinar los cambios en las ondas cerebrales al realizar una tarea motora de seguimiento de búsqueda inducida por la práctica y el consiguiente aprendizaje. Para examinar los cambios entre sesiones, se registraron ondas cerebrales mientras se realizaban habilidades motoras al comienzo y al final del primer y último día de prueba. El error de rendimiento y la variabilidad del rendimiento se evaluaron como índices de rendimiento del motor. Hubo muchas mejoras en las sesiones iniciales y menos progreso en la capacitación extendida, lo cual es predecible de acuerdo con la ley de la práctica, Richmond, McLachlan, Ainley, et al (2016) determinaron según estos resultados confirmaron la Hipotesis 1: la complejidad de las composiciones musicales autogeneradas y la precisión del rendimiento aumentaron en el transcurso del programa de seis semanas. Esto proporciona una fuerte evidencia de que los estudiantes pudieron comprender las ideas

musicales presentadas durante el programa y manipular esta información musical para crear sus propias composiciones utilizando los conjuntos de instrumentos. Cabe señalar que se requería un nivel razonable de precisión en el desempeño dentro de cada conjunto para producir relaciones rítmicas perceptibles, por lo que un aumento tanto en la precisión del desempeño como en la sofisticación de la información conceptual proporcionada al comienzo de cada sesión puede haber contribuido a los aumentos observados, según Kabwe, Tripathi (2019) Indicarón que se han hecho grandes avances hacia una mejor comprensión de cómo los alumnos descubren qué aprender es destacando la importancia de la comprensión actual de cómo los alumnos lo hacen a lo largo de la vida para aprovechar esta emocionante investigación, los estudios futuros podrían proporcionar una mejor comprensión de cómo los alumnos llegan a comprender que las diferentes fuentes de información pueden ayudarlos a determinar qué aprender impacta las trayectorias de desarrollo de por vida en situaciones naturales, así como en intervenciones la investigación que investiga dichos procesos de aprendizaje podría tener un alto impacto en la vida cotidiana de los alumnos a lo largo de la vida, Según Lo Presti y Elia (2020) mencionaron que esta investigación de los comportamientos y el papel de las actitudes de los colaboradores de los gerentes de proyectos, los cuales determinan la empleabilidad en la predicción de éxito de las facetas profesionales de los jefes de proyecto 552 son jefes italianos, la muestra determino un puente en la literatura de inglés y se disputo las implicaciones de organizaciones e individuales para la práctica.

Mencionaron Grimsdottir, Edyardsson (2018) que los hallazgos sobre la creación y la administración del conocimiento en la medianas y pequeñas compañías (pyme) se presentaron dos proyectos en Islandia lo cual tuvieron cambios y conocimientos de los clientes al principio del proceso, menciono Proudfoot (2019) que al ampliar el concepto del conocimiento termina debilitando las críticas y las desventajas de expandir el conocimiento más allá de la diferencia social y no perdamos de vista nuestras posiciones incorporadas de poder que afecta el conocimiento, Cummings, Kiwanuka, Gillman y et al (2019) mencionaron que el conocimiento tiene un papel muy importante mediante la intermediación entre la conclusión, política y practica el 2017 se realizó DR5 una disputa con expertos en el área de la gestión del desarrollo el cual, el objetivo nos va proporcionar un marco Según Jiang y hen (2018) concluyeron que centramos el conocimiento en dos estudios atreves de mecanismo de integración y liderazgo aún más la relación entre el conocimiento y la innovación, Según Pantic, Dragisic, y Söderlund (2018) concluyeron que la transferencia de

conocimientos más importantes va evaluar la importancia y procesos basados en la rotación con las experiencias que nos demuestran la familiarización de nuestro resultados tiene aplicaciones de aprendizaje, Bolen, Rezek y Pitts (2019) determinó que la eficiencia nos muestra técnicas que nos permiten a los departamentos de los deportistas para los programas utilizados medidas de éxito más integral, indico Lloyd (2020) que del desarrollo de la eficiencia y productividad con la ideología neoliberal como la búsqueda de la eficiencia y la implantación de la gestión de las rutinas de trabajo y automatizadas con las condiciones de trabajo, mencionaron Huang & Hua (2019) que el Eco-eficiencia medidas si el desarrollo económico y conservación del medio ambiente se equilibra de manera efectiva para entender el camino del crecimiento urbano verde en China este artículo examina los patrones convergentes de eco- eficiencia para 191 ciudades chinas en 2003 y 2013. Los dos tipos de (DEA) Métodos de análisis envolvente de datos modificados y enfoque de modelado espacial se adoptan en los análisis empíricos, con ciudades agrupadas en función de tres tipos de heterogeneidades que facilitan la formación de posibles clubes de convergencia, de acuerdo a Flucker, Tozer y Whitehead (2018) Concluyeron que los centros de datos son grandes consumidores de energía, que se han vuelto más eficientes energéticamente en los últimos años debido a una mayor conciencia de las oportunidades, el aumento de los costos de energía y las presiones de responsabilidad social corporativa. Un enfoque de evaluación del ciclo de vida identifica otras dos áreas importantes de impacto,

Determinaron Inegbedion, domingo, Asaleye, et al (2020) la gestión de la diversidad para la eficiencia organizacional”. Intentó descubrir en qué medida la gestión de la diversidad influye en la eficiencia organizacional a través del manejo del conflicto, la diversidad cultural y la percepción de marginación de los empleados, así como el trabajo en equipo y la actitud de trabajo de los empleados. El diseño de la encuesta fue empleado. Se empleó una muestra de 178 encuestados de nueve empresas multinacionales en el sur de Nigeria, Gutiérrez (2010, p. 22) indico “que la producción va determinar los resultados que se va lograr una muestra o una herramienta por lo que aumenta la producción, considerando los mejores logros resultados considerando las herramientas empleadas para crearlo. En general, la producción se mide por el resultado creado por los cocientes y los recursos colaboradores que pueden medirse por número de empleados, tiempo total empleado horas-hombre, horas máquina, etcétera”. según Gutiérrez (2010, p. 22) indico “la mejora en la productividad no es sólo consecuencia se explica con todo detalle, impiden la creatividad, acortan la capacidad de cooperar y añadir importe y perjudican a la productividad”. Según Dolan, Valle, Jackson

et al (2012, p. 12) Indico “en esta opinión de importancia de vida la función puede interpretar como conclusión operacional para adaptarse al contexto determinado de las organizaciones en forma de programación. Algunos de estas programaciones determinan la magnitud limitado, presentamos breve descripción de sus relaciones con otras áreas de los recursos humanos, así como con otras teorías de la organización del trabajo. El proyecto de efectividad y calidad de vida en la labor pueden entretenerse con otras actividades y programas de los recursos humanos”. Dolan, Valle, Jackson et al (2012, p. 350) indicaron “este apartado se presentarán programas de este tipo a como: comunicación con los empleados, reestructuración organizativa, automatización y gestión de la calidad total”. Según Dolan, Valle, Jackson et al (2012, p. 360) mencionaron que la eficacia es la realización del propósito primario por cual la eficacia se va fundamentar por el volumen de resultados exactos para la entregada a los clientes con toda oportunidad” Gutierrez (2010, p. 21) menciono que la necesidad de mejorar la calidad y la parte cualitativa y cuantitativa de la producción se transformaron en realidad, el enfoque se centró cada vez más en la eficacia para mejorar el resultado alcanzado y los recursos utilizados

Mencionaron Gannaway, Palsson, Price, et al (2014) que encontraron el aumento en la productividad de los jugadores más altos resultó en cambios en el mercado laboral para los jugadores de la NBA con un aumento en la demanda de altura en el draft de la NBA. Además, explotamos dos cambios en la longitud de la línea de tres puntos que ocurrieron en la década de 1990 cuando se acortó y luego se alargó nuevamente y encontramos que la demanda de altura en el draft de la NBA aumentó con el acortamiento de la línea de tres puntos. y luego disminuyó cuando se alargó, lo que calmó las preocupaciones de que el efecto que observamos con la introducción de la línea. Estos resultados resaltan la realidad de que no todos los cambios técnicos son de la variedad que aumenta el capital, y que las investigaciones de posibles cambios técnicos sesgados en las habilidades deberían considerar el alcance del posible comportamiento estratégico que podrían surgir en una economía afectada por choques de demanda relativa y en la que el capital no puede moverse. mencionaron Mason, O’Mahony, Riley (2018) que La evidencia revisada en este documento ha resaltado la importancia de iniciativas sucesivas y coordinadas para mejorar la medición del acceso y partida y salidas de producción a nivel de la empresa la industria y el nivel nacional para generar una comprensión de la productividad del Reino Unido, determino Meng (2015 ) que basado en una revisión de la literatura, este argumenta que el marketing sostenible requiere un mapa normativo sintetizado por la eficiencia y la eficacia en el tiempo

y el espacio para evaluar los impactos de las actividades de marketing en la sostenibilidad. El siguiente estudio de caso de marketing de farmacia en China presenta una ilustración de la sostenibilidad y su relevancia para la eficiencia y la eficacia del sistema, menciona Weaver (2015) que la literatura es utilizar una estrategia de identificación económica junto con representantes de crédito en un conjunto de datos nacionales (NLSY79) para determinar si el estado del crédito contiene información sobre el carácter de un trabajador que sea predictiva de la productividad del trabajador. La estrategia de identificación consiste en el uso de un mecanismo novedoso (estado de crédito futuro) para identificar rasgos de carácter invariables en el tiempo, junto con un modelo de aprendizaje firme para identificar el impacto de variables no observadas en el crecimiento de la productividad, explico Garner, Kampelmann, Rycx (2014) que los estudios empíricos generalmente explican una porción significativa de las brechas salariales a tiempo parcial y de género utilizando una gama de indicadores de productividad, en general en el marco de las descomposiciones de Oaxaca-Blinder. Nuestro enfoque supera dos serias limitaciones de esta literatura: primero, en lugar de analizar el trabajo a tiempo parcial y las cuestiones de género por separado, podemos proporcionar estimaciones de posibles interacciones; y en segundo lugar, no solo controlamos una variedad de características individuales y empresariales que se encuentran típicamente en las descomposiciones.

Determinaron Ishii, Kanagawa, Shimamura, et al (2018) dijo que evaluaron tres sistemas de iluminación cuantitativa y objetivamente utilizando el CTR propuesto en el estudio anterior de los autores. “ La conclusión de la determinación mostraron que el sistema de iluminación TA con temperatura de color alta (6200 K) proporciona un mejor rendimiento que el sistema de iluminación ambiental en un 5.0% de puntos del CTR, no se encontraron discordancias estadísticamente importantes entre los sistemas de iluminación TA con diferentes colores correlacionados temperaturas Para futuros trabajos, se realizarán más estudios para verificar los resultados de las evaluaciones obtenidas en este estudio mediante la realización de experimentos de evaluación similares en una oficina real, Lee, Park, & Yang (2018) concluyeron que los resultados fueron opuestos cuando se tuvo en cuenta la situación financiera de las empresas y el tamaño de la empresa. En las grandes empresas manufactureras, un aumento en los trabajadores de más edad tuvo efectos positivos en el valor agregado por trabajador para las empresas en riesgo o en crecimiento. En cuanto a las PYME manufactureras, un aumento en los trabajadores de más edad tuvo efectos negativos en el valor agregado por trabajador en la mayoría de las condiciones financieras. los

empleadores deben tener cuidado al despedir a los trabajadores mayores, Según Barnett, Broadbent, Chiu et al (2014) concluyeron en general, observamos grandes y persistentes dispersiones de producción y precios a nivel sectorial. Bajo ciertos supuestos, utilizando un modelo relativamente simple y manejable se puede demostrar que tales dispersiones podrían surgir en una economía afectada por choques de demanda relativa y en la que el capital no puede moverse. Mostramos cómo el grado de dispersión de precios puede mapearse en una reducción de la productividad laboral. Las últimas estimaciones agregadas de capital por trabajador en el Reino Unido, aunque altamente inciertas, sugieren cambios en la relación capital, según Geoghegan & Dulewicz (2008) determinaron que la hipótesis: hay una iteración estadísticamente importante entre las competencias de liderazgo de un gerente de proyecto y el éxito del proyecto. Se utilizaron dos cuestionarios probados, el cuestionario de dimensiones de liderazgo (LDQ) y el cuestionario de éxito del proyecto (PSQ), para recopilar datos de 52 gerentes de proyectos y patrocinadores de proyectos de una empresa de servicios financieros en el Reino Unido. Los resultados de LDQ y PSQ se presentan en este artículo. Un análisis factorial de PSQ reveló tres factores independientes: usabilidad, entrega de proyectos y valor de la producción para los clientes. El último factor no está relacionado con el liderazgo o la gestión del proyecto, por lo que el artículo se concentra en las correlaciones entre los otros dos factores y el liderazgo del proyecto,

Según Clarke (2010) explico que las dimensiones clave de los comportamientos del gerente de proyecto que se consideran asociados con resultados exitosos del proyecto han incluido tanto comportamientos colaborativos apropiados como liderazgo transformacional. Basado en una muestra de 67 gerentes de proyecto del Reino Unido, se descubrió que las medidas de capacidad de inteligencia emocional y la empatía explicaban una variación adicional en las competencias del gerente de proyecto de trabajo en equipo, controlando la capacidad cognitiva y la personalidad, Según Cohen & Bailey (1997) dijeron que resumieron y revisaron la investigación sobre equipos y grupos en entornos de organización publicados desde enero de 1990 hasta abril de 1996. El artículo se centra en estudios en los que las variables dependientes se relacionan con varias dimensiones de efectividad. destacando el progreso realizado, Según Muzio, Fisher, Thomas et al (2017) Concluyeron que las habilidades, también conocidos como “micro-sociales” Habilidades son universalmente reconocidos como críticas para la gestión de proyectos exitosos. Sin embargo, hasta la fecha, los métodos para medir esas Habilidades son en gran medida subjetivos y no sistemáticos. Este documento examina múltiples enfoques del problema, así como la próxima evolución

en la evaluación de Habilidades blandas: un modelo que permite Habilidades blandas cuantificación (SSQ) y su utilidad para predecir el rendimiento. Los resultados de una evaluación SSQ se compararon con los resultados formales del desempeño de los empleados y las observaciones individuales del gerente del programa, Ajmal & Koskinen (2018) determino que investiga el proceso de interacción de conocimiento en las empresas ellos proponen que tanto la gestión de proyectos así como la cultura organizacional y los procesos de gestión son canalizados a través de una transferencia de las habilidades, personales, técnicas y profesionales dentro de la institución buscando el desarrollo de las áreas; de esta manera concluyen en que esta interacción humana debe canalizarse de una manera clara eficiente, racional y motivadora para generar un ambiente o clima laboral positivo así como los cumplimientos los objetivos planteados. Menciono Yousefi, Hipel & Hegazy (2010) que el proceso de transferencia de conocimiento en organizaciones basadas en proyectos desde la perspectiva de la cultura organizacional. El documento identifica obstáculos para la transferencia de conocimiento en organizaciones basadas en proyectos y enfatiza la importancia de las culturas organizacionales y de proyectos en este proceso. El estudio proporciona algunas sugerencias para mejorar la transferencia de conocimiento en organizaciones basadas en proyectos y señala las implicaciones del documento para la gestión de proyectos.

Lo Presti, & Elia (2020) indicaron que examinaron el papel de las actitudes y comportamientos profesionales y los factores de mejora de la empleabilidad en la predicción de las facetas de éxito profesional de los gerentes de proyecto, más allá de la disponibilidad de trayectorias profesionales claras. 552 gerentes de proyectos italianos completaron una encuesta en línea. Las trayectorias profesionales claras, La muestra determinaron un puente entre la literatura de gestión de proyectos y los estudios de carrera, particularmente informando sobre la importancia de la carrera proteica. Se discuten las implicaciones organizacionales e individuales para las prácticas, determinaron Ahsan, Ho y Khan, (2013). que las competencias que las organizaciones usan a través de anuncios de trabajo de gerente de proyecto. Desarrollamos una lista de competencias laborales de gerente de proyecto; desglosar los componentes de competencia en conocimiento, destrezas y habilidades; y realizar un análisis comparativo del uso de estas competencias. Examinamos el contenido en línea de los anuncios de trabajo de gerente de proyecto en el dominio público. El análisis muestra que los anuncios de empleo en la industria enfatizan las "habilidades blandas" y las competencias de una manera diferente a la de la literatura. Además, se encuentran diferencias

entre países y entre industrias. Las implicaciones de los hallazgos destacan la diseminación incongruente de las competencias de los gerentes de proyectos, las demandas regionales e industriales y la contratación de gerentes de proyectos.

## **II. Método**

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

Tipo de investigación: Dado que se reunió la información científica sobre las variables usada, la investigación básica o pura y se juntó la información de la muestra cómo desarrollo, para mejorar el conocimiento científico lo cual se fundamentará por las hipótesis sobre nuestras variables en aumento de la averiguación, Según Sánchez, Reyes (2015, p. 44).

Diseño de investigación: Dado que esta se ejecuta en relación de las dos variables, la habilidad del estudio es aplicada a la muestra no experimental porque no se cambió y /o se manipulo de las variables. Hernández & Sampieri (2014) esta búsqueda no experimental se analiza y calculan los hechos y variables de la evaluación tal como están en su estructura original, (p. 174). Concluyendo que es una investigación no experimental de diseño transaccional correlacional

Corte de investigación: Se procedió al recojo de datos en un tiempo único y un lugar dado debido a que vamos analizar de manera transversal o transeccional Hernández-Sampieri (2014) señalaron que “en los análisis transversales es como una toma fotográfica sucede en lugar específico y un tiempo único” (p. 176).

Enfoque de la investigación: El estudio se desarrolló en poco tiempo la investigación es de corte transeccional y de enfoque cuantitativo, porque el análisis de las variables es sistematizo y basado en una media estadística porque se trabaja con recolección de datos y en su análisis con la estadística mediante el uso de una matriz para configurar las variables (Hernández-Sampieri, ( 2014)

Método de investigación: el método usado es el hipotético – deductivo, porque se pudo canalizar las hipótesis y comprobar sus propuestas de manera

Sánchez, Reyes (2015) mencionaron que para hacer una investigación de carácter cuantitativo, el método a usar es el hipotético deductivo.

## 2.2. Operacionalización de variables

Primera variable: Gestión por Competencias

Definición conceptual: “nos menciona que para favorecer el mando de los colaboradores y poder habituarse a las necesidades de las compañías y las organizaciones para elaboran métodos que puedan facilitar las obligaciones en la organización del trabajo la forma en que se van a trasladar ahora se traducen las necesidades del talento humanos, .El modelo de la administración por competencias y la dirección de las personas, sosteniendo la contrapartida mediante un elemento común, los perfiles de las aptitudes de los colaboradores “(Fernández 2015,p.22)

Definición operacional: es un proceso de las habilidades de los colaboradores que van a ser requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil justificable, objetivamente y medible con la finalidad de implementar un nuevo procedimiento de mando para administrar el talento de las personas de una manera global y efectiva de acuerdo con las dirección de desarrollo de la transacción para este trabajo de investigación, las competencias tienen tres dimensiones: Conocimiento adquirido, Habilidades Innatas y Actitud –proactividad

Segunda variable: Nivel de productividad

Definición conceptual: tiene que ver con las conclusiones y va conseguir un desarrollo o procedimiento, por lo que incrementa la producción es obtener mejores procesos según los resultados empleados para producirlos (Gutierrez ,2010,p21)

Definición operacional: “la productividad crea un objetivo importante. Que se pueda organizar un grupo de acciones y mover a un aumento de la eficacia de las gentes. De hecho, las compañías más rentables se distinguen de las faltas lucrativas, entre otras cosas, por el procedimiento y orientación que dan a la gestión del talento humano El nivel de productividad comprende tres dimensiones las mismas que se han detallado y explicado en el capítulo del marco teórico. Eficacia, Eficiencia, Efectividad. ( Dolan,Valle,Jackson y Schuler,2012,p,14

## Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión por competencias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Conocimiento adquirido	Evaluación/de desempeño	Del 01 al 06	Ordinal Likert	Alto (71-85)
	Perfil requerido			
Habilidades innatas	Capacitaciones realizadas	Del 07 al 12	1. Nunca	Medio (63-70)
	Trabajo en equipo		2. Casi nunca	
	Desarrollo/clima laboral		3. A veces	
Actitud y proactividad	Liderazgo	Del 13 al 18	4. Casi siempre	Bajo (49-62)
	Presenta/ideas innovadoras		5. Siempre	
	Responsabilidad Compromiso			

Tabla 2. Operacionalización de la variable nivel de productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Eficacia	N° Actividades/desarrolladas por turno laboral	Del 19 al 22	Ordinal Likert	Alto (60-75)
	Cumplimiento de objetivos Propuesto			
Habilidades innatas	N° Actividades desarrolladas por turno sin incidencias	Del 23 al 28	1. Nunca	Medio (54-59)
	Cumplimiento de objetivos		2. Casi nunca	
	Propuestos en menor tiempo Rentabilidad		3. A veces	
Actitud y proactividad	Monto de facturación Mensual a cliente principal	De 29 al 34	4. Casi siempre	Bajo (41-53)
	N° de incidencias accidente por periodo de trabajo Ahorro/en gastos/en contratación		5. Siempre	

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Para López, 2004 La población es un conjunto de información que determinan las especificaciones para la investigación en nuestro desarrollo la población determina a los 180 trabajadores de operaciones y administrativos de la empresa MRS Peru SAC de los cuales tendrán la misma oportunidad de ser elegidos para su participación.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

123 redondeado n = 123 **Los datos son:**

n= Tamaño de la muestra

N=Población, son 180 trabajadores administrativos y de planta

E= 0.05, margen de error admitido 5% o igual a 0.05, considerado por el investigador

z=1.96, numero de desviaciones estándar

p= probabilidad de éxito = 0.5 q= probabilidad de fracaso = 0.5

Del cálculo realizado se obtuvo el valor de la muestra (n) de 123 trabajadores de la empresa MRS Peru SAC

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Según Sánchez, Reyes (2015) “Las técnicas pueden ser directas o indirectas, por medio del uso de encuestas para ambas variables, para nuestro trabajo de información se ha realizado el cuestionario de tipo politómico. Sánchez, Reyes (2015)

Instrumento: Se han empleado dos instrumentos para recopilar información, el primer instrumento Según Sánchez, Reyes (2015) “los instrumentos utilizados para recolectar los datos son herramientas específicas considerando la Para ambas variables se aplicó la encuesta, a continuación, el detalle de las fichas técnica

Variable: Gestión por competencias

Ficha técnica

Denominación: gestión por competencias

Autor: Fernandez Humberto

Adaptación: Miriam Susana Ruiz Gonzales

Lugar: MRS PERU SAC

Fecha de aplicación: 24 de diciembre 2019

Objetivo: determinar el grado de gestión por competencias

Administrado a: trabajadores administrativos y de planta

Tiempo: 1 hora

Total de items: 18 items

Nivel de medición: escala politómica

Variable: Nivel de productividad

Ficha técnica

Denominación: nivel de productividad

Autor: Gutierrez

Adaptación: Miriam Susana Ruiz Gonzales

Lugar: MRS PERU SAC

Fecha de aplicación: 24 diciembre 2019

Objetivo: determinar el grado de nivel de productividad

Administrado a: trabajadores administrativos y planta

Tiempo: 1 hora

Total de items: 16 items

Nivel de medición: escala politómica

Validez del instrumento: según Sánchez, Reyes (2015) señaló que toda herramienta se debe ejecutar con el objetivo de plantear y ejecutar la medición de algo (p. 167). En la información adaptamos la validez del argumento que manifiesta a través de una cuestión de juicio ya que no puede ser expresada cuantitativamente por medio de un coeficiente o índice, es decir, se estima de forma subjetiva (Ruiz, 2013, pg. 107) para medir la validez de contenido se recurrió al juicio de expertos, lo cual validaron con tres expertos profesionales destacados en el tema de la investigación quienes realizaron la calificación de ambos instrumentos, los que se detallan en la tabla 4 y 5. Para Sánchez, Reyes (2015) la validez de contenido es: “cuando los ítems que componen la herramienta representativo de una muestra de los indicadores de la propiedad que mide” (p. 167).

Confiabilidad: el equilibrio o grado de consistencia de un test es aplicado a un mismo grupo de encuestados (p. 168).” Para este desarrollo se realizó una prueba piloto a 123 colaboradores de la empresa MRS PERU SAC, para medir el grado de credibilidad, se realizaron los procedimientos con los datos usando en el software SPSS y se aplicó el coeficiente de consistencia alpha de cronbach debido a que las alternativas de elección del cuestionario estuvieron en escala politómica el cuestionario piloto se sometió a las pruebas necesarias en el trabajo de campo con el objetivo de resolver su validez y el grado para la muestra investigada” (Torres, Salazar 2015, p. 9). Los resultados por cada variable dieron como resultado una alta confiabilidad en ambos cuestionarios, los índices están presentados en las siguientes tablas:

Tabla 3. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 30%

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,921	34

Tabla 4. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 100%

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,921	34

## 2.5. Procedimiento

Para el desarrollo recaudamos la información (datos) se consideraron los elementos: permiso, tiempo, apoyo logístico, proceso y costo, los que se detallan a continuación

Para mostrar la duración de cada etapa del proyecto de la averiguación se planteó el cronograma de actividades a través del diagrama de Gantt con las siguientes etapas: planteamiento del proyecto, recolección de datos y el proceso estadístico de los datos recogidos. Y el cronograma de actividades

### *Cronograma de actividades*

*Tabla 5. Cronograma de actividades*

		Cronograma de actividades																	
Semanas	S S S S S S S S S S S S S S S S S S																		
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9									
Diseño del proyecto																			
Recolección de información																			
Tratamiento de la información																			
Análisis e interpretación																			
Redacción e interpretación																			
Impresión y presentación																			
Fuente: Elaboración propia																			

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Para el estudio se procedió a realizar la comparación estadística a través del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 26, y como resultado se obtuvieron las tablas y gráficos de cada variable y sus dimensiones. Sánchez, Reyes (2015) mencionar que se utiliza una escala de medición en cualquier variable para que sea evaluado o cuantificada, una de las escalas de medición es la de tipo ordinal” (p. 172). En el proyecto de investigación se aplicó la escala de tipo ordinal donde se obtuvieron resultados en rangos, para tener mayor información de cada variable estudiada. También se utilizó el análisis estadístico inferencial para probar las hipótesis de nuestra investigación donde se aplicó la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

## 2.7. Aspectos éticos

Según Bolívar (2005) manifestó que la ética de los colaboradores “comprende los valores y principios con el que actúa cada persona en relación de hacer algo, que no solo se basa en normas, también es lo que aprende en su vida diaria” (p. 96) La averiguación se realizó con autorización de la empresa MRS PERU SAC donde se pudo aplicar los cuestionarios a los colaboradores administrativos y planta. También se consideró la confiabilidad de la información, respecto de la recolección de datos por medio de las encuestas ya que fueron anónimos.

### III. Resultados

En este capítulo se empezó por hacer la comparación de gráficos y las conclusiones obtenidas después de la transformación de la información en el software SPSS, se registró la solución logra de ambas variables de estudio y sacaron los siguientes resultados

Tabla 6. Nivel de gestión por competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	78	63,4%
Alto	41	33,3%

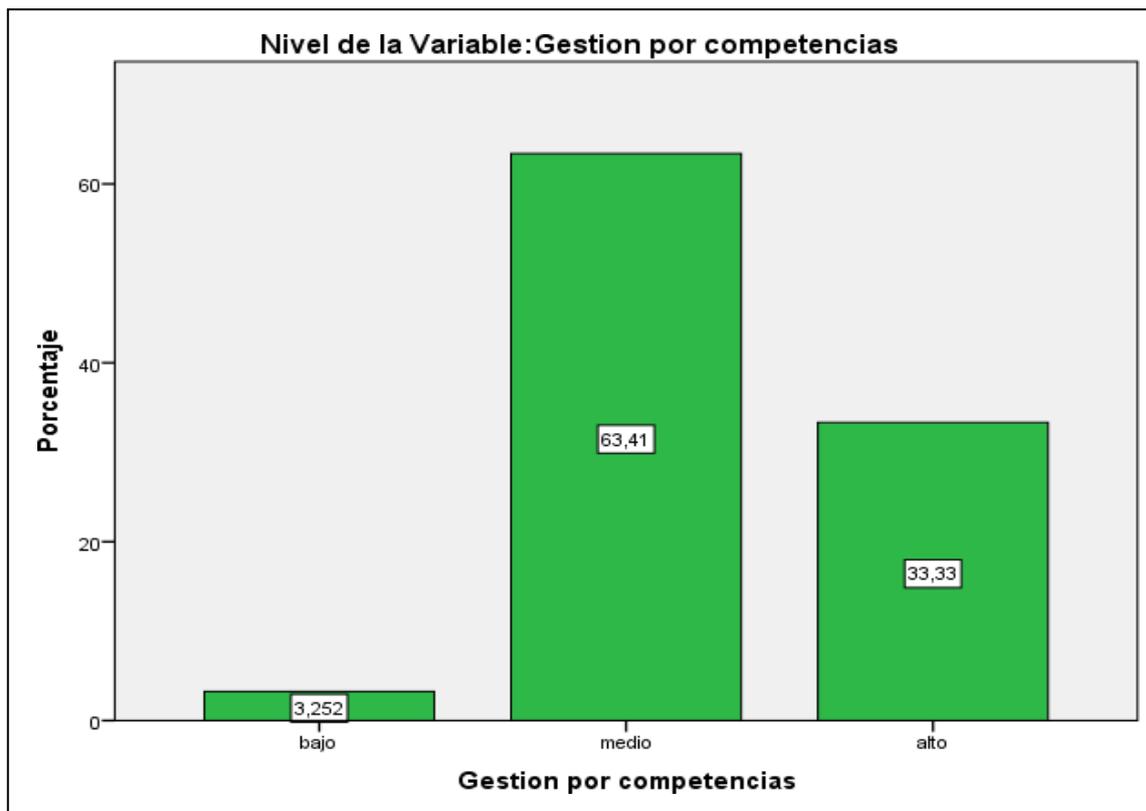


Figura 1: Niveles de gestión por competencias

De la resolución mostrado en la tabla 11 interpretada en forma gráficas que podemos ver en los niveles de la gestión por competencias el 33.3% es de nivel alto, el 63.41% de nivel medio y el 3.252% es de nivel bajo según los colaboradores de la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Tabla 7. Nivel de conocimiento adquirido

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,6%	
Medio	75	61,0%	
Alto	46	37,4%	

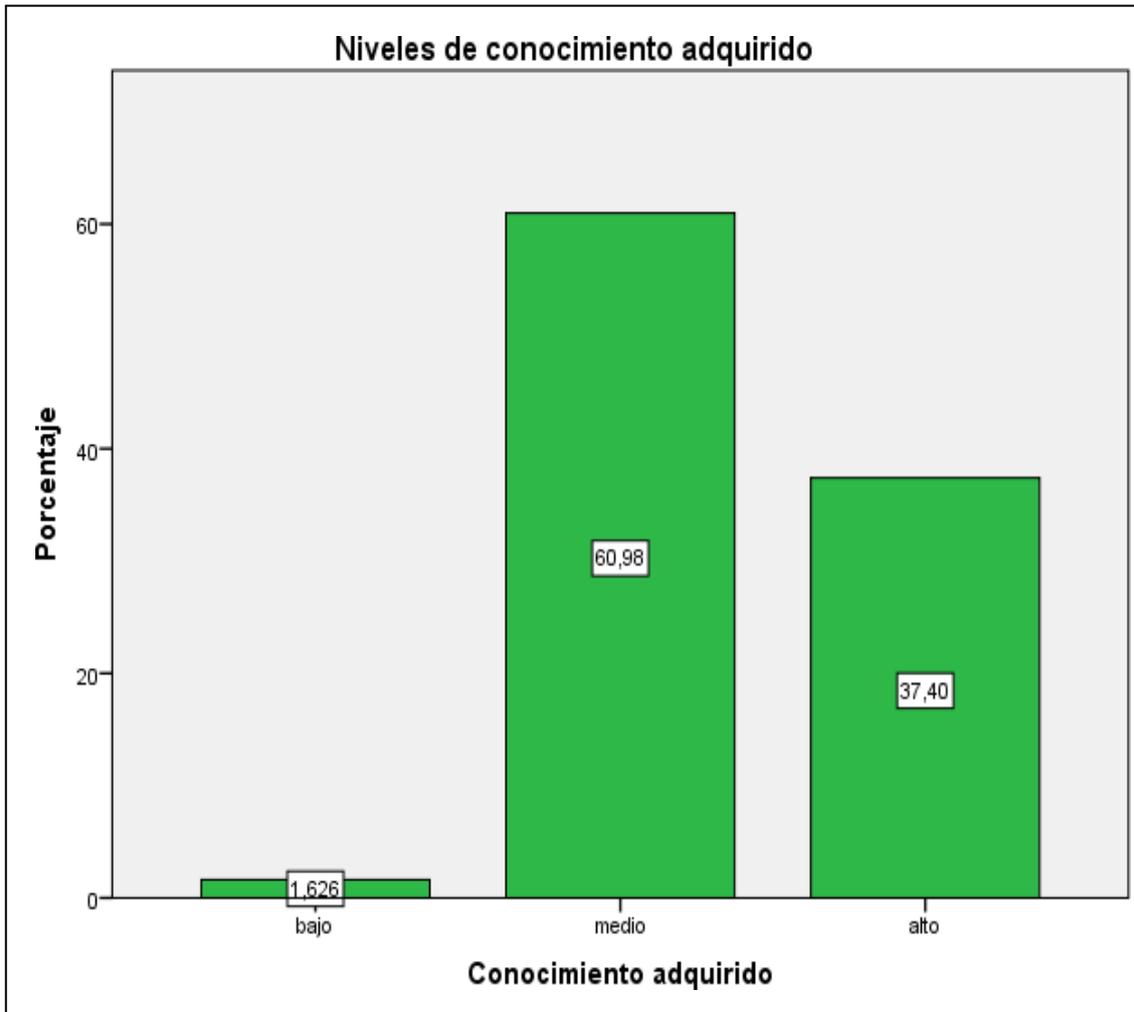


Figura 2: Nivel de conocimiento adquirido

De la conclusión mostrada en la tabla mostrada en forma gráfica en la figura verificamos que en el conocimiento adquirido el 37.40% es de nivel alto, el 60.98% de nivel medio y el 1,626% es de nivel bajo según los trabajadores en la empresa MRS PERU SAC, 2019

Tabla 8. Nivel de habilidades innatas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	72	58,5%
Alto	47	38,2%

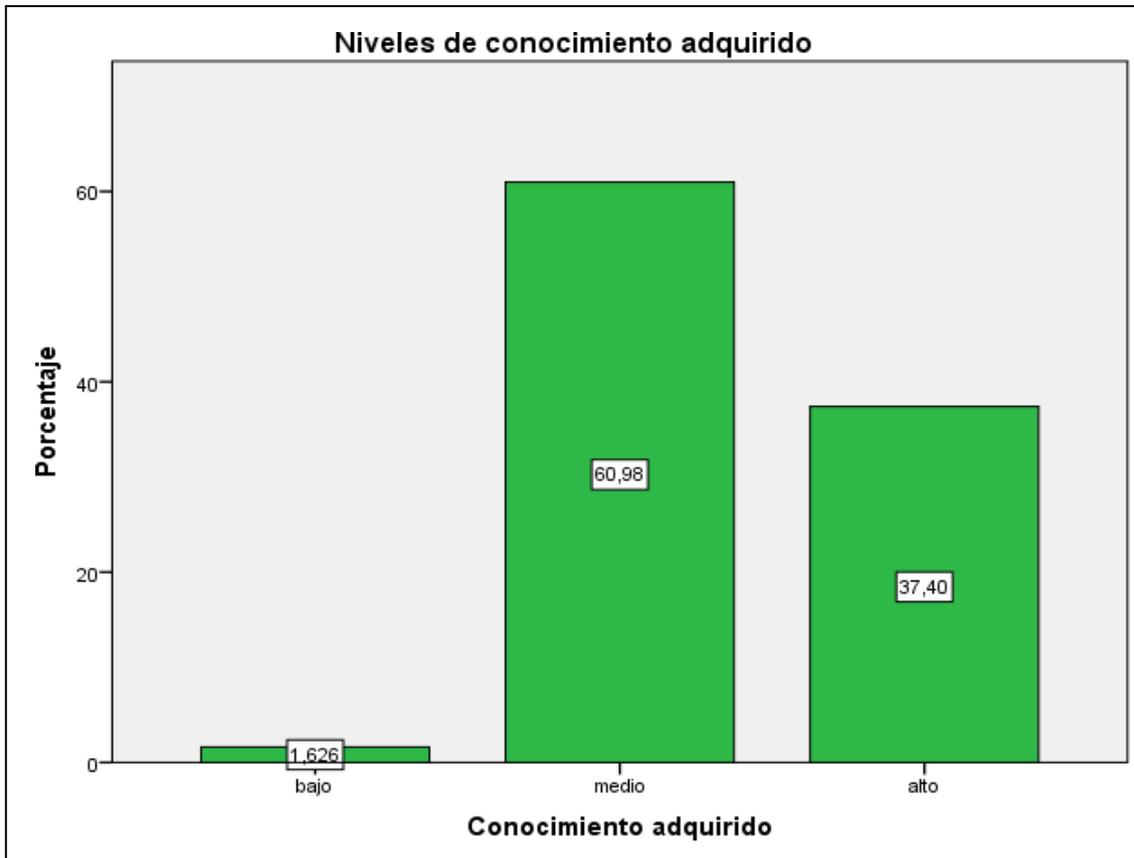


Figura 3: Nivel de habilidades innatas

De la conclusión mostrado en la tabla 13 concluye en forma gráfica la figura de los niveles de habilidades innatas el 38.21% es de nivel alto, el 58.54% de nivel medio y el 3,252% es de nivel bajo según los trabajadores de la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Tabla 9. Nivel de actitud y proactividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	78	63,4%
Alto	41	33,3%

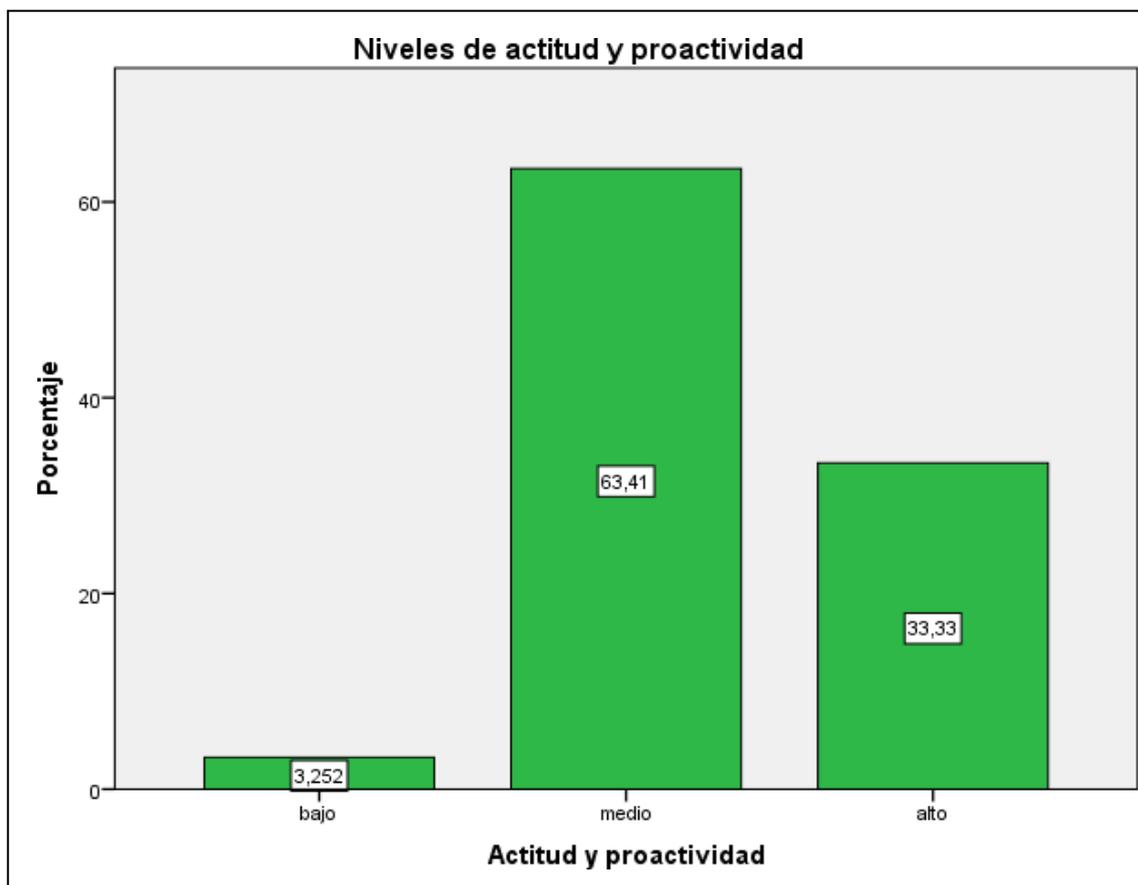


Figura 4: Nivel de actitud y proactividad

De la conclusión indicada en la tabla 14 se concluye en forma descriptiva que la figura de los niveles de actitud y proactividad el 33.33% es de nivel alto, el 63.41% de nivel medio y el 3,252% es de nivel bajo según los colaboradores de la empresa MRS PERU SAC, 2019

Tabla 10. Nivel de productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	80	65,0%
Alto	39	31,7%

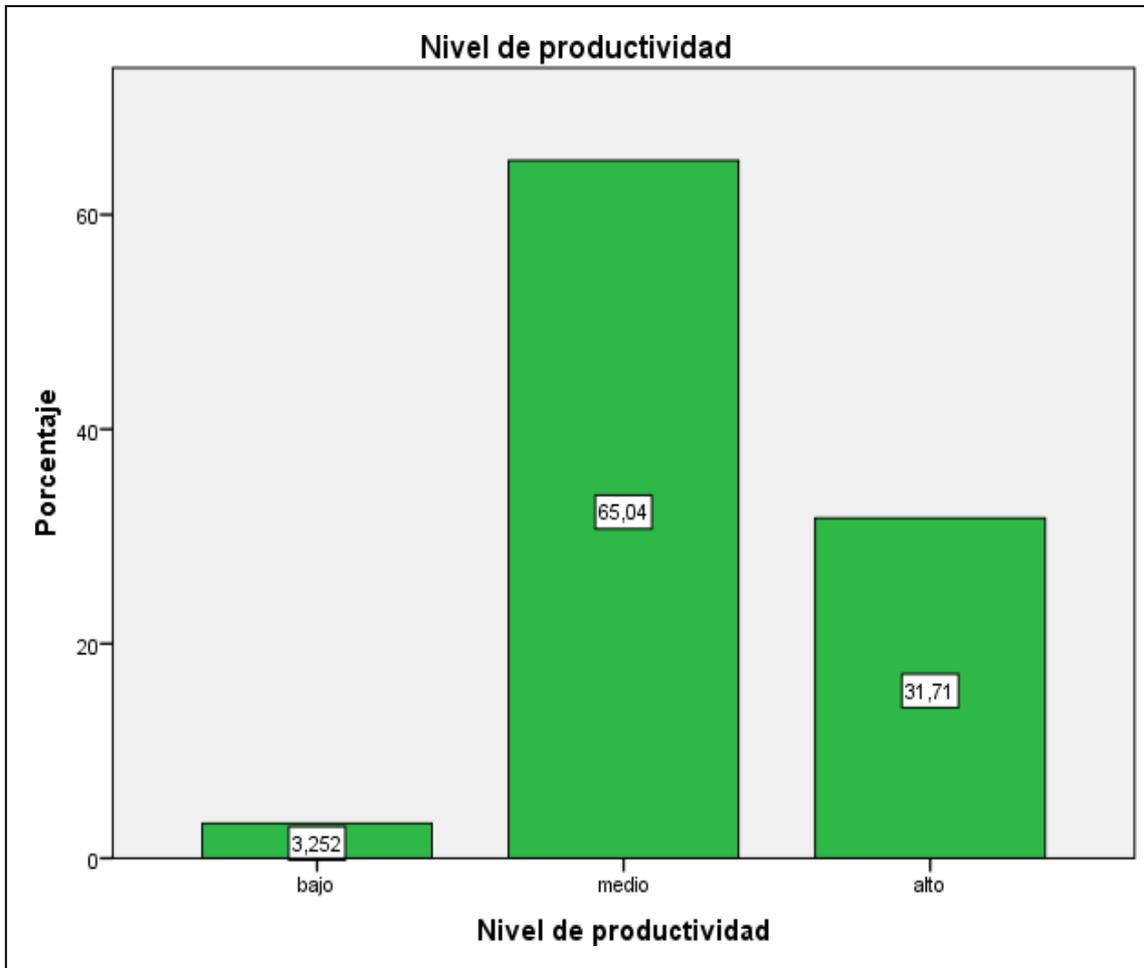


Figura 5: Niveles de productividad

Del cuadro examinado en la tabla 15 muestra en forma gráfica en la figura 4, los niveles del nivel de productividad el 31.71% es de nivel alto, el 65.04% de nivel medio y el 3,252% es de nivel bajo según los colaboradores de la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Tabla 11. Nivel de eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	65	52,8%
Alto	54	43,9%

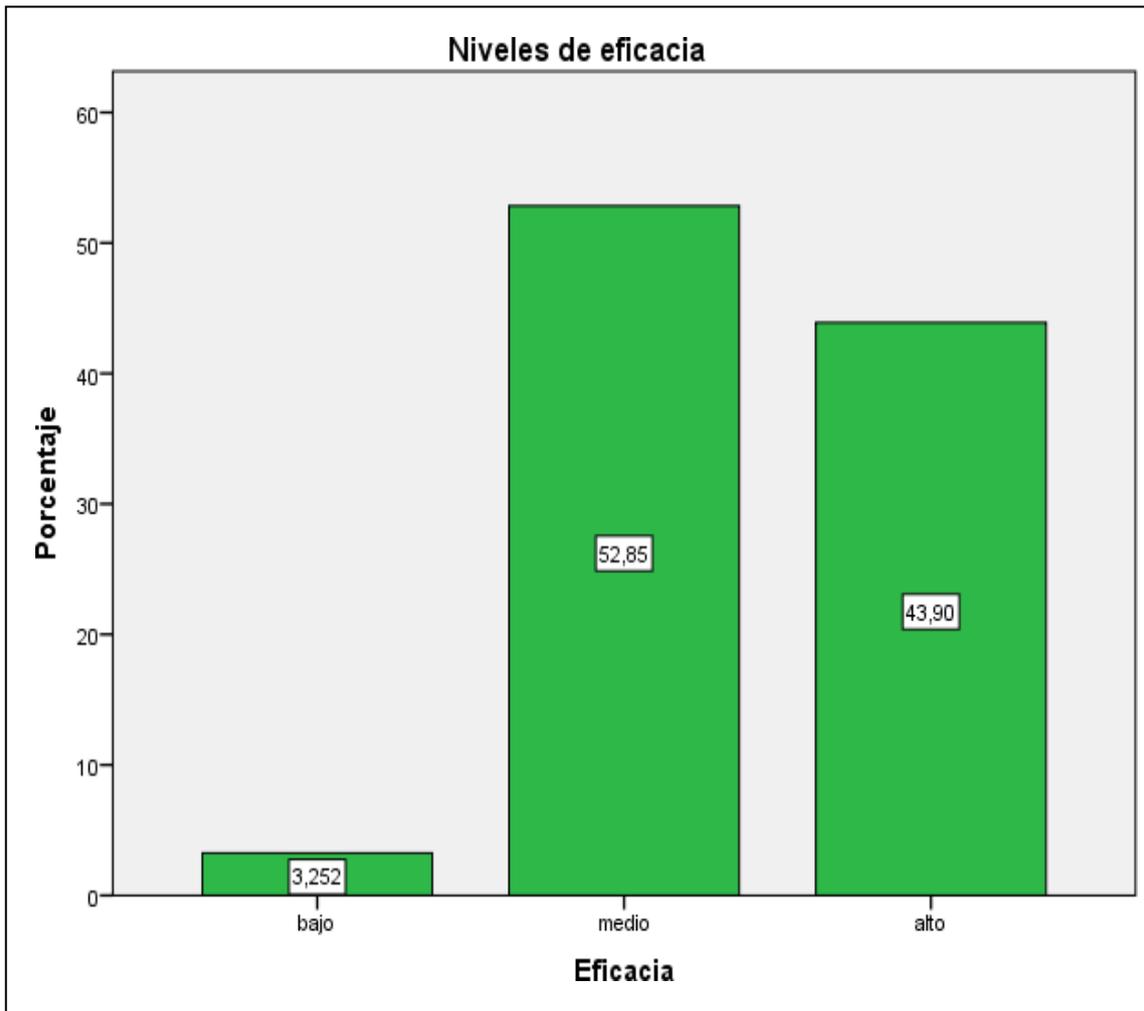


Figura 6: Nivel de eficacia

De la conclusión de la tabla 16 representados en forma gráfica en la figura, podemos ver que en los niveles de la eficacia el 43.90% es de nivel alto, el 52.85% de nivel medio y el 3.252% es de nivel bajo según los colaboradores de la empresa MRS PERU SAC, 2019

Tabla 12. Nivel de eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	71	57,7%
Alto	48	39,0%

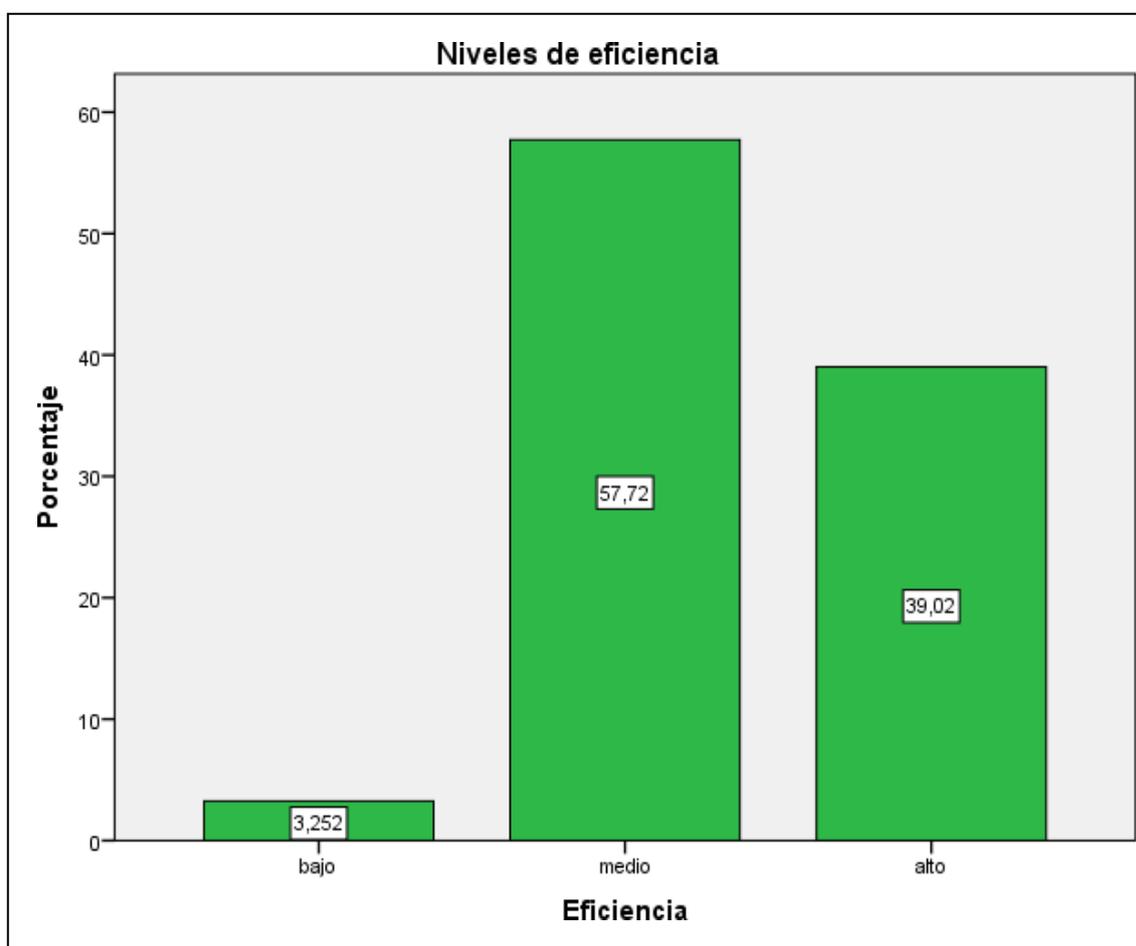


Figura 7: Nivel de eficiencia

De la imagen mostrado en la tabla 17 determinamos en forma gráfica la figura de los niveles de la eficiencia el 39.02% es de nivel alto, el 57.72% de nivel medio y el 3.252% es de nivel bajo según los empleados de la empresa MRS PERU SAC, 2019

Tabla 13. Nivel de efectividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,3%
Medio	73	59,3%
Alto	46	37,4%

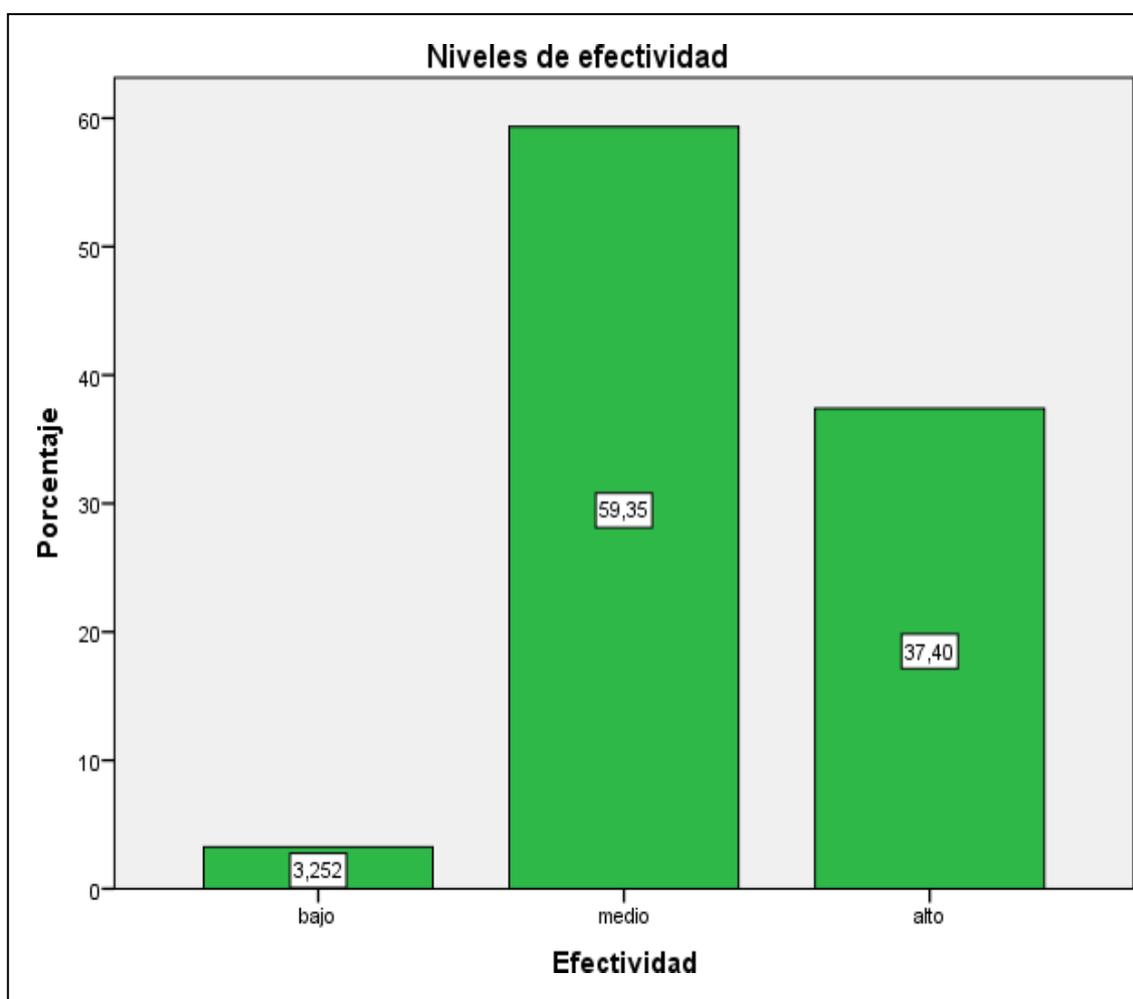


Figura 8: Nivel de efectividad

Del cuadro estadístico mostrado en la tabla 18 concluye en forma gráfica las figuras, de los niveles de la efectividad el 37.40% es de nivel alto, el 59.35% de nivel medio y el 3.252% es de nivel bajo según los empleados de la empresa MRS PERU SAC, 2019

A continuación, se realizó la comparación de contrastación de las hipótesis proyectadas en nuestro desarrollo de investigación, para ello se tomó como referencia a los intervalos de la interpretación según Hernández, Fernández, Baptista (2010) presentados en la siguiente

Coefficiente de correlación de Spearman

Hipótesis general de la investigación:

Ho: La gestión por competencias no se relaciona con el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Hi: La gestión por competencias se relaciona con el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019.

*Tabla 14. Nivel de correlación entre la gestión por competencias y el nivel de productividad*

		Variable	Gestion por competencias	Nivel de productividad
Rho de Spearman	Gestion por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Nivel de productividad	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

De la elaboración de tabla 19 se realizó el resultado donde se pudo observar el grado de correlación entre ambas variables, donde el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,772 el mismo que señala que hay una relación directa, positiva media entre las variables de estudio que son la gestión por competencias y el nivel de productividad, también se verificó el nivel de significación que es  $P < 0.05$  menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación.



### Hipotesis especifica 2:

Ho: Las habilidades innatas no se relaciona con el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Hi: Las habilidades innatas se relaciona con el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Tabla 16. Nivel de correlación entre las habilidades innatas y el nivel de productividad

			Nivel de productividad	Habilidades innatas
Rho de Spearman	Nivel de productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Habilidades innatas	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

De la tabla 21 se mostraron la solución del grado de correlación entre las habilidades innatas y el nivel de productividad 2019; donde el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,513 el mismo que señala que hay una relación directa, positiva media, también se determinó el nivel de significación que es  $P < 0.05$  menor a 0.05 concluyéndose que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en nuestro proyecto.

Hipótesis específica 3:

Ho: La actitud y proactividad no se relacionan con el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019.

Hi: La actitud y proactividad se relacionan con el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019.

*Tabla 17. Nivel de correlación entre la actitud y proactividad y el nivel de productividad*

		Variable	Nivel de productividad	Actitud y proactividad
Rho de Spearman	Nivel de productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Actitud y proactividad	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

De la tabla 23 las conclusiones que se mostraron el grado de correlación entre Actitud y Proactividad, el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, 2019; donde el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,682 el mismo que señala que hay una relación directa, positiva media, también se analizó el nivel de significación que es  $P < 0.05$  menor a 0,05 determinando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en nuestra investigación

#### **IV. Discusión**

Con la investigación realizada se ha comprobado que existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS Perú S.A.C. que se confirma con el grado de correlación entre ambas variables, donde el coeficiente de correlación de Rho spearman fue de ,772 el mismo que señala que hay una relación directa , positiva media entre ambas variables de estudio que son la gestión por competencias y el nivel de productividad, también se observó el nivel de significancia que es  $p < 0.05$  menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación. El resultado corrobora la tesis de Pérez (2018) “Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central, que determino una relación directa y significativa entre las variables de estudio gestión por competencias y productividad partiendo de un análisis estadístico utilizando la correlación de Pearson, concluyendo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

También con esta investigación se ha comprobado que existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y la eficacia alcanzada en el nivel de productividad en la empresa MRS Perú S.A.C. que se confirma en los datos estadísticos obtenidos que muestran un porcentaje valido medio de 52.8% y un porcentaje valido alto de 43.9% ; este resultado confirma las conclusiones de la tesis de Angulo (2016) “Relación entre el compromiso organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la Red de Servicios de Salud Picota” que alcanzo una eficacia en el nivel de productividad bueno para un total del 61% de trabajadores, por lo que se determina que la relación entre las variables compromiso organizacional y el nivel de productividad es directa y significativa

Concluyo con la investigación se ha comprobado que existe una relación directa significativa entre la gestión por competencias y la eficiencia alcanzada en el nivel de productividad en la empresa MRS Perú S.A.C. que se confirma en los datos estadísticos obtenidos que muestran un porcentaje valido medio de 57.7% y un porcentaje valido alto de 39.0% ; este resultado es similar al obtenido por Avellon (2015) “La Productividad y la Eficiencia de las comunidades autónomas españolas en la Gestión tributaria que en el ciclo de tratamiento a las direcciones tributarias enseñan las nivelaciones de eficiencia técnica referente a media en la ciclo de los tributos cedidos, que se pueden examinar suficiente,

sobrepasar el 73 %, lo que implica la ausencia de derroche y el buen hacer de datos autonomías. con los resultados, el periodo 2004 – 2012 La eficiencia llega a las nivelaciones sobrepasar al 77%. Los resultados deberían examinar en forma coordinada las muestras de la eficiencia y de condición del trámite tributaria.

En este capítulo se procedió a explicar los hallazgos encontrados, en primer lugar, se aceptó la hipótesis general de la investigación donde se comprueba que existe una relación positiva entre la gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS PERU SAC, año 2019. Donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables de  $Rho=0,64$  siendo una relación positiva media entre ambas variables con un grado de significancia de 0,000. Y Respecto del nivel de productividad 45.14% de nivel alto y un 41.14% de nivel medio, esto quiere decir, que si bien es cierto hay un avance todavía se debe mejorar el sistema de control hasta alcanzar un porcentaje satisfactorio

## V. Conclusiones

### Primero:

Se concluye que de los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis general con respecto al objetivo general nos indica que la gestión por competencias si tiene relación directa y significativa (Rho Spearman 0.772) con el nivel de productividad ( Rho Spearman 0.000) significativa bilateral en la empresa MRS Perú SAC lo cual se corrobora con la información obtenida en el análisis estadístico siendo esta relación positiva alta (logro alcanzado 33.1%) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### Segundo:

Se concluye que de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica con respecto al objetivo específico 1 nos indica que el conocimiento adquirido si tiene relación directa con el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, lo cual se corrobora con la información obtenida en el análisis estadístico siendo esta relación positiva alta (logro alcanzado 37.40%) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### Tercero:

Se concluye que de los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis específica con respecto al objetivo específico 2, nos indica que las habilidades innatas si tiene relación directa con el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, lo cual se corrobora con la información obtenida en el análisis estadístico siendo esta relación positiva alta (logro alcanzado 38.21%) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### Cuarto:

Se concluye que de los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis específica con respecto al objetivo específico 3, nos indica que la actitud y proactividad si tiene relación directa con el nivel de productividad en la empresa MRS Perú SAC, lo cual se corrobora con la información obtenida en el análisis estadístico siendo esta relación positiva alta (logro alcanzado 33.33%) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

## **VI. Recomendaciones**

### **Primero:**

Se recomienda a la Gerencia de la empresa MRS Peru SAC asumir el compromiso y desarrollar e implementar medidas de control y procedimientos que regulen la contratación del personal ajustado a la necesidad del cliente de manera que se eviten el cambio constante de colaboradores que dificultan las actividades, retrasan los procesos y reducen la productividad

### **Segundo:**

Implementar un área de gestión y contratar un profesional especialista que desarrolle nuevas estrategias de control y administración de procesos que permitan elevar el nivel de eficiencia y eficacia en todas las actividades, desarrolle la gestión de competencias para el personal existente y aplicarla al personal que se contrate de tal manera que se le capacite y sensibilice en los objetivos de la empresa MRS Peru SAC

### **Tercero:**

Realizar programas de concientización respecto a la cultura organizacional, los valores, al sistema de control interno y de la gestión para resultados para que todos los trabajadores estén involucrados y conozcan de la normatividad minera, políticas y objetivos de la empresa, procedimientos y procesos que vayan acordes con los planes estratégicos de la empresa.

### **Cuarto**

Implementar periódicamente la revisión y actualización de los procedimientos que permitan prevenir desviaciones, omisiones y actos que trasgredan las normas internas y del cliente, así como para prevenir actos ilícitos. El responsable encargado debe informar sobre los recursos (humanos, materiales, etc.) que necesite para levantar las observaciones realizadas en un determinado periodo de tiempo, plazo establecido por la alta dirección.

### **Quinto:**

Cuando se realizan las evaluaciones periódicas se deben subsanar las deficiencias encontradas como parte del cumplimiento de los objetivos, entre ellas el uso de las

tecnologías de información como apoyo para implementar las mejoras y nuevos procesos según el mapeo de procesos con base según las normas legales vigentes.

Sexto:

Se recomienda al personal de la empresa, especialmente supervisores y personal de operaciones que en merito a la necesidad de mejora asistan con procedimientos y planes de acción que permitan que el personal tome conciencia sobre la planificación, ejecución y control de todos los procesos de mejora de manera que se eleve el nivel de productividad en beneficio de todos

Es importante que se continúe con el compromiso de la mejora continua desde la máxima autoridad, la gerencia y los trabajadores, implantado como parte de los procesos nuevos y estos perduren logrando elevar el nivel de productividad.

## Referencias

- Ahsan, K. Ho, M. & Khan, S. (2013). Recruiting Project Managers: A Comparative Analysis of Competencies and Recruitment Signals from Job Advertisements. *Project Management Journal*, 44(5), 36–54. <https://doi.org/>
- Ajmal, M. M., & Koskinen, K. U. (2008). Knowledge Transfer in Project-Based Organizations: An Organizational Culture Perspective. *Project Management Journal*, 39(1), 7–15. <https://doi.org/>.
- Angulo J (2016) Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud picota - Universidad Cesar Vallejo
- Avellon, B. (2015) La Eficiencia y la Productividad de la Comunidades Autonomas españolas en la Gestion Tributaria, Aplicación del Analisis Envolverte de Datos – Universidad de Valladolid.
- Barnett, A., Broadbent, B., Chiu, A., Franklin, J., & Miller, H. (2014). Impaired Capital Reallocation and Productivity. *National Institute Economic Review*, 228(1), R35–R48. <https://doi.org/>
- Beitler, L. A., Scherer, S., & Zapf, D. (2018). Interpersonal conflict at work: Age and emotional competence differences in conflict management. *Organizational Psychology Review*, 8(4), 195–227. <https://doi.org/>
- Bolen, JB, Rezek, J. y Pitts, JD (2019). Eficiencia de rendimiento en el baloncesto de la NCAA. *Journal of Sports Economics*, 20 (2), 218–241. <https://doi.org/>
- Bravo, M (2017) Nivel de Productividad y Evaluación de Desempeño del Personal de Salud en Microred José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho ,2017 Universidad Cesar Vallejo

- Clarke, N. (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship to Transformational Leadership and Key Project Manager Competences. *Project Management Journal*, 41(2), 5–20. <https://doi.org/>
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290. <https://doi.org/>
- Cummings, S., Kiwanuka, S., Gillman, H. y Regeer, B. (2019). El futuro de la intermediación del conocimiento: perspectivas desde un marco generacional de gestión del conocimiento para el desarrollo internacional. *Desarrollo de la información*, 35 (5), 781–794. <https://doi.org/>
- Chiavenato I (2011) *Gestión del Talento Humano Colombia* cuarta edición printed in Colombia
- Delcourt, C., Gremler, D. D., van Riel, A. C. R., & van Birgelen, M. J. H. (2016). Employee Emotional Competence: Construct Conceptualization and Validation of a Customer-Based Measure. *Journal of Service Research*, 19(1), 72–87. <https://doi.org/>
- do Vale, J. W. S. P., Nunes, B., & de Carvalho, M. M. (2018). Project Managers' Competences: What Do Job Advertisements and the Academic Literature Say? *Project Management Journal*, 49(3), 82–97. <https://doi.org/>
- Dolan, Valle, Jackson et al (2012) *La Gestión de los Recursos Humanos Tercera Edición* España Editora Doosan
- Flores, L(2016) *Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en Trabajadores de la Empresa Granja Quispe Ayacucho, 2016* -Universidad Cesar Vallejo.
- Flucker, S., Tozer, R. y Whitehead, B. (2018). Sostenibilidad del centro de datos: más allá de la eficiencia energética. *Servicios de construcción Ingeniería, investigación y tecnología* , 39 (2), 173-182. <https://doi.org/>

- Gambugete, K (2015) Modelo Gestión por Competencias para Lograr Calidad en los Servicios de la Empresa La Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A – Universidad Autónoma de los Andes “UNIANDES” Ecuador
- Gannaway, G., Palsson, C., Price, J., & Sims, D. (2014). Technological Change, Relative Worker Productivity, and Firm-Level Substitution: Evidence From the NBA. *Journal of Sports Economics*, 15(5), 478–496. <https://doi.org/>
- Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2014). Part-Time Work, Wages, and Productivity: Evidence from Belgian Matched Panel Data. *ILR Review*, 67(3), 926–954. <https://doi.org/>
- Geoghegan, L., & Dulewicz, V. (2008). ¿Do Project Managers’ Leadership Competencies Contribute to Project Success? *Project Management Journal*, 39(4), 58–67. <https://doi.org/>
- Ghasemian, M., Taheri, H., Saberi Kakhki, A. y Ghoshuni, M. (2017). Variaciones del patrón de electroencefalografía durante la adquisición de habilidades motoras. *Perceptual and Motor Skills*, 124 (6), 1069-1084. <https://doi.org/>
- Grimsdottir, E. y Edvardsson, IR (2018). Gestión del conocimiento, creación de conocimiento e innovación abierta en las PYME islandesas. *SAGE Abierto*. <https://doi.org/>
- Gutierrez H (2010) *Calidad Total y Productividad* tercera edición mexico McGraw-Hill/interamericana Editores de s.v
- Hernández-Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores SA de CV.
- Huang, J. y Hua, Y. (2019). Convergencia de ecoeficiencia y crecimiento urbano verde en China. *International Regional Science Review* , 42 (3–4), 307–

334. <https://doi.org/>

Inegbedion, H., domingo, E., Asaleye, A., Lawal, A. y Adebajji, A. (2020). Gestión de la diversidad para la eficiencia organizacional. SAGE Abierto . <https://doi.org/>

Ishii, H., Kanagawa, H., Shimamura, Y., Uchiyama, K., Miyagi, K., Obayashi, F., & Shimoda, H. (2018). Intellectual productivity under task ambient lighting. *Lighting Research & Technology*, 50(2), 237–252. <https://doi.org/>

Jiang, Y. y Chen, CC (2018). Integrando actividades de conocimiento para la innovación del equipo: efectos del liderazgo transformacional. *Journal of Management* , 44 (5), 1819-1847. <https://doi.org/>

Kabwe, C., & Tripathi, S. (2019). My talent or yours? A labour process analysis of talent management in practice. *Competition & Change*. <https://doi.org/>

Kantanen, K., Kaunonen, M., Helminen, M., & Suominen, T. (2015). The development and pilot of an instrument for measuring nurse managers' leadership and management competencies. *Journal of Research in Nursing*, 20(8), 667–677. <https://doi.org/>

Lee, B., Park, J., & Yang, J.-S. (2018). Do older workers really reduce firm productivity? *The Economic and Labour Relations Review*, 29(4), 521–542. <https://doi.org/>

Lloyd, A. (2020). Eficiencia, productividad y objetivos: la brecha entre ideología y realidad en el centro de llamadas. *Sociología crítica*, 46 (1), 83–96. <https://doi.org/>

Lo Presti, A. y Elia, A. (2020). ¿El camino del éxito del gerente de proyecto está pavimentado solo con trayectorias profesionales claras ?: Un análisis de dominancia de las contribuciones aditivas de las actitudes profesionales y los factores de empleabilidad. *Revista de gestión de proyectos*. <https://doi.org/>

- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. Artículo Punto Cero, versión on line ISSN1815-0276. Volumen09n08,Bolivia.recuperadode:[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid)
- Mason, G., O'Mahony, M., & Riley, R. (2018). What is Holding Back UK Productivity? Lessons from Decades of Measurement. *National Institute Economic Review*, 246(1), R24–R35. <https://doi.org/>
- Meng, J. (2015). Sustainability: A Framework of Typology Based on Efficiency and Effectiveness. *Journal of Macromarketing*, 35(1), 8498. <https://doi.org/>
- Muzio, E., Fisher, D. J., Thomas, E. R., & Peters, V. (2007). Soft Skills Quantification (SSQ) Foi Project Manager Competencies. *Project Management Journal*, 38(2), 30–38. <https://doi.org/>
- Nijhuis, S., Vrijhoef, R., & Kessels, J. (2018). Tackling Project Management Competence Research. *Project Management Journal*, 49(3), 62–81. <https://doi.org/>
- Ortiz, L.(2015) Análisis y Determinación del Costo-Beneficio de los horarios de atención en las áreas operativas de las Agencias de la Cooperativa Juventud Ecuatoriana Progresista LTDA. Y su Repercusión sobre los Niveles de Productividad del Personal y en los Resultados de la Institución – Universidad de Cuenca-Ecuador.
- Pantic-Dragisic, S. y Söderlund, J. (2018). En movimiento para mantenerse al día: conocimiento del ciclismo y movilidad laboral programada. *Management Learning* , 49 (4), 429–452. <https://doi.org/>
- Perez, R.(2018) Gestión por Competencias y Productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto Año 2018 – Universidad Cesar Vallejo

- Pillai, R. R., Kumar, A., & N., K. (2015). Role of Self-managing Leadership in Crisis Management: An Empirical Study on the Effectiveness of Rajayoga. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 4(1), 15–37. <https://doi.org/>
- Proudfoot, J. (2019). Las apuestas de los conocimientos situados. *Diálogos en Geografía Humana*, 9 (2), 158–161. <https://doi.org/>
- Richmond, J., McLachlan, N. M., Ainley, M., & Osborne, M. (2016). Engagement and skill development through an innovative classroom music program. *International Journal of Music Education*, 34(2), 143–160. <https://doi.org/>
- Rodriguez, F (2015) Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano Basado en Competencias, desde la caracterización del Clima Organizacional en la Corporación Internacional para el desarrollo educativo, CIDE – Universidad Libre de Colombia
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. Quinta edición. Perú. Editorial Business Support Aneth SRL.
- Sanchez, M(2017) Gestion por Competencias y Desempeño Laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017 – Universidad Privada de Tacna.
- Sosa, P (2018) Gestion por Competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018 – Universidad Cesar Vallejo
- Torres, M. y Salazar, F. (2015). Métodos de recolección de datos para una investigación. Artículo boletín electrónico N° 3, Universidad Rafael Landivar Guatemala
- Yousefi, S., Hipel, K. W., & Hegazy, T. (2010). Attitude-Based Strategic Negotiation for Conflict Management in Construction Projects. *Project Management Journal*, 41(4), 99–107. <https://doi.org/>

Weaver, A. (2015). Is Credit Status a Good Signal of Productivity? *ILR Review*, 68(4), 742–770. <https://doi.org/>

Wehmeier, PM, Fox, T., Doerr, JM, Schnierer, N., Bender, M. y Nater, UM (2019). Desarrollo y validación de una breve medida de la competencia de autogestión: la autoevaluación de autogestión (SMST). *Innovación terapéutica y ciencia reguladora*

*Tabla 18. Baremos de la variable gestión por competencias*

General	D1	D2	D3	Cuantitativo
71-85	25-29	23-26	24-28	Alto
63-70	22-24	18-22	19-23	Medio
49-62	15-21	15-17	16-18	Bajo

*Tabla 19. Baremos de la variable nivel de productividad*

General	D1	D2	D3	Cuantitativo
60-75	17-19	25-30	25-30	Alto
54-59	12-16	22-24	20-24	Medio
41-53	10-11	16-21	17-20	Bajo

*Tabla 20. Validez de contenido de las variables*

Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Resultado
Magister	Oscar Guillermo Chicchon Mendoza	Aplicable
Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable
Doctor	Carlos Humberto Fabian Falcon	Aplicable

*Tabla 21. Validez de contenido de las variables*

Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Resultado
Magister	Oscar Guillermo Chicchon Mendoza	Aplicable
Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable
Doctor	Carlos Humberto Fabian Falcon	Aplicable

*Tabla 22. Elementos para recolección de datos*

Elemento	Recurso
Autorización	MRS PERU SAC
Capacitación	Apoyo de dos personas
Tiempo	En un semana se realiza la encuesta
Apoyo logístico	Formatos impresos de los cuestionarios Lapiceros, folders
Proceso	Entrega del cuestionario a los trabajadores
Costo	1200.00 soles

Fuente: Elaboración propia

Anexo 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: GESTION POR COMPETENCIAS Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA MRS PERU SAC, AÑO 2019							
AUTOR: Ruiz Gonzales Miriam Susana							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	POTESIS GENER	Variable 1: Gestion de competencias				
¿Cual es la relacion que existe entre la gestion por competencias y nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019?	Determinar la relacion que existe entre la gestion por competencias y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019.	Existe relacion entre la gestion por competencias y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019?	IMENSIONE	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
			Conocimiento Adquirido	luacion de Desemp	Del 01 al 06	1. Nunca	Alto
				Perfil Requerido		2. Casi nunca	
				Capacitaciones Realizadas		3.A veces	Medio
			Habilidades Innatas	Trabajo en Equipo	Del 07 al 12	1. Nunca	Alto
				Laboral		2. Casi nunca	
				Liderazgo		3.A veces	Medio
			Actitud Y Proactividad	Presenta Ideas Innovadoras	Del 13 al 18	1. Nunca	Alto
				Responsabilidad		2. Casi nunca	
Compromiso	3.A veces	Medio					
					4. Casi siempre	Bajo	
					5. Siempre	Bajo	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICIOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Variable 2: Nivel de productividad				
¿Cuál es la relacion que existe entre el conocimiento adquiridos y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019?	Determinar qué tipo de relacion existe entre el conocimiento adquiridos y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac, año 2019.	Existe relacion entre el conocimiento adquiridos y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019.	IMENSIONE	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES
			Eficacia	N° Actividades desarrolladas por turno laboral	Del 19 al 22	1. Nunca	Alto
Cumplimiento de objetivos propuestos en menor tiempo	2. Casi nunca						
¿Cuál es la relacion que existe entre las habilidades innatas y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac, año 2019?	Determinar qué tipo de relacion existe entre las habilidades innatas y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019.	Existe relacion entre las habilidades innatas y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019.	Eficiencia	N° Actividades desarrolladas por	Del 23 al 28	3.A veces	Medio
				Cumplimiento de objetivos propuestos en menor tiempo		4. Casi siempre	
				Rentabilidad		5. Siempre	Bajo
¿Cuál es la relacion que existe entre la actitud y proactividad y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac , año 2019?	Determinar qué tipo de relacion existe entre la actitud y proactividad y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac, año 2019.	Existe relacion entre la actitud y la proactividad y el nivel de productividad en la empresa mrs peru sac ,año 2019?	Efectividad	Monto de facturacion mensual a cliente	Del 29 al 34	1. Nunca	Alto
				N° de incidentes o accidentes por periodo de trabajo		2. Casi nunca	
				Ahorro en gasto por contrataciones		3.A veces	Medio
					4. Casi siempre	Bajo	
					5. Siempre	Bajo	

<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>
<p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>No experimental</p> <p>Corte transversal</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Son un total de 180 trabajadores</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>probabilísticos</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>Son 123 trabajadores</p>	<p><b>Variable 1: Gestión por competencias</b></p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Dolan, valle, jakson</p> <p>Año: 2012</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Nivel de productividad</b></p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Rodríguez</p> <p>Año: 2010</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Se describió mediante tablas y figuras la frecuencia y porcentaje de las variables y sus dimensiones</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Se realizo con la correlación de Rho de Spearman</p> <p><b>De Prueba:</b></p> <p>De confiabilidad alfa de crombach</p>

## Anexo 02: Certificado de Validez de los instrumentos Gestión por competencias



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO ADQUIRIDO</b>								
1	Considera que su conocimiento adquiridos es bien reconocido en la empresa	/		/		/		
2	Considera usted que el conocimiento adquirido es importante para el desarrollo de sus actividades	/		/		/		
3	Conoce usted cual es el perfil requerido para su puesto de trabajo	/		/		/		
4	Considera que cumplir con el perfil le generara alguna ventaja competitiva frente a sus compañeros	/		/		/		
5	En caso no cumpliera con capacitaciones realizadas estaría dispuesto a capacitarse a su propio costo	/		/		/		
6	Considera usted que la gestión por competencias es importante para elevar las capacitaciones realizadas	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES INNATAS</b>								
7	El personal de la empresa tiene habilidades innatas para el cargo que ocupa	/		/		/		
8	Existe adecuado trabajo en equipo en las actividades diarias que realizan los trabajadores	/		/		/		
9	Considera que su lugar de trabajo y sus compañeros desarrollan clima laboral	/		/		/		
10	La empresa se preocupa por el desarrollo clima laboral	/		/		/		
11	En la empresa considera que antes que un jefe ,¡hay un líder	/		/		/		
12	Considera que usted tiene liderazgo para desempeñarse como un líder si se lo pidiera	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN ACTITUD Y PROACTIVIDAD</b>								
13	Considera que la buena actitud de un trabajador puede reemplazar a sus conocimientos	/		/		/		
14	La proactividad le permite obtener mejores resultados en su desempeño laboral	/		/		/		
15	El equipo de trabajo de su entorno recibe las ideas nuevas o procesos y los adopta facilidad de responsabilidad	/		/		/		
16	Mi trabajo y las responsabilidades que le tienen asignadas son las correctas para su trabajo	/		/		/		
17	Considera que los compromisos y los objetivos estan de acuerdo con la ruta que tiene la empresa	/		/		/		
18	Mi compromiso con la empresa es igual al interes que siente por mi	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chiclon Yendira Escor DNI: 08498538

Especialidad del validador: Administración, Contabilidad, Finanzas

21 de Diciembre del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO ADQUIRIDO</b>								
1	Considera que su conocimiento adquiridos es bien reconocido en la empresa	✓				✓		
2	Considera usted que el conocimiento adquirido es importante para el desarrollo de sus actividades	✓				✓		
3	Conoce usted cual es el perfil requerido para su puesto de trabajo	✓				✓		
4	Considera que cumplir con el perfil le generara alguna ventaja competitiva frente a sus compañeros	✓				✓		
5	En caso no cumpliera con capacitaciones realizadas estaría dispuesto a capacitarse a su propio costo	✓				✓		
6	Considera usted que la gestión por competencias es importante para elevar las capacitaciones realizadas	✓				✓		
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES INNATAS</b>								
7	El personal de la empresa tiene habilidades innatas para el cargo que ocupa			✓		✓		
8	Existe adecuado trabajo en equipo en las actividades diarias que realizan los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Considera que su lugar de trabajo y sus compañeros desarrollan clima laboral	✓		✓		✓		
10	La empresa se preocupa por el desarrollo clima laboral	✓		✓		✓		
11	En la empresa considera que antes que un jefe ¿hay un líder	✓		✓		✓		
12	Considera que usted tiene liderazgo para desempeñarse como un líder si se lo pidiera	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN ACTITUD Y PROACTIVIDAD</b>								
13	Considera que la buena actitud de un trabajador puede reemplazar a sus conocimientos	✓		✓		✓		
14	La proactividad le permite obtener mejores resultados en su desempeño laboral	✓		✓		✓		
15	El equipo de trabajo de su entorno recibe las ideas nuevas o procesos y los adopta facilidad de responsabilidad	✓		✓		✓		
16	Mi trabajo y las responsabilidades que le tienen asignadas son las correctas para su trabajo	✓		✓		✓		
17	Considera que los compromisos y los objetivos estan de acuerdo con la ruta que tiene la empresa	✓		✓		✓		
18	Mi compromiso con la empresa es igual al interes que siente por mi	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

*ZARATE RUBEN GUSTAVO FINESTO*

DNI:

*09870134*

Especialidad del validador:

*TEMATICO*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*21 de Dic del 2019*



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO ADQUIRIDO</b>								
1	Considera que su conocimiento adquiridos es bien reconocido en la empresa	/				/		
2	Considera usted que el conocimiento adquirido es importante para el desarrollo de sus actividades	/		/		/		
3	Conoce usted cual es el perfil requerido para su puesto de trabajo	/		/		/		
4	Considera que cumplir con el perfil le generara alguna ventaja competitiva frente a sus compañeros	/		/		/		
5	En caso no cumpliera con capacitaciones realizadas estaría dispuesto a capacitarse a su propio costo	/		/		/		
6	Considera usted que la gestión por competencias es importante para elevar las capacitaciones realizadas	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES INNATAS</b>								
7	El personal de la empresa tiene habilidades innatas para el cargo que ocupa	/		/		/		
8	Existe adecuado trabajo en equipo en las actividades diarias que realizan los trabajadores	/		/		/		
9	Considera que su lugar de trabajo y sus compañeros desarrollan clima laboral	/		/		/		
10	La empresa se preocupa por el desarrollo clima laboral	/		/		/		
11	En la empresa considera que antes que un jefe ¿hay un líder	/		/		/		
12	Considera que usted tiene liderazgo para desempeñarse como un líder si se lo pidiera	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN ACTITUD Y PROACTIVIDAD</b>								
13	Considera que la buena actitud de un trabajador puede reemplazar a sus conocimientos	/		/		/		
14	La proactividad le permite obtener mejores resultados en su desempeño laboral	/		/		/		
15	El equipo de trabajo de su entorno recibe las ideas nuevas o procesos y los adopta facilidad de responsabilidad	/		/		/		
16	Mi trabajo y las responsabilidades que le tienen asignadas son las correctas para su trabajo	/		/		/		
17	Considera que los compromisos y los objetivos estan de acuerdo con la ruta que tiene la empresa	/		/		/		
18	Mi compromiso con la empresa es igual al interes que siente por mi	/		/		/		

2 mm

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

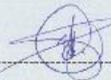
Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón* DNI: *43580084*

Especialidad del validador: *metodólogo en gestión pública*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al universo teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem en relación estado y efecto.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*21 de Dic del 2019*



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

*Dr. Carlos Humberto  
Fabián Falcón  
INVESTIGADOR*

Anexo 03: Certificado de Validez de los instrumentos nivel de productividad

UCV  
UNIVERSIDAD CAYMA  
ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
1	Tiene en claro el número de actividades desarrolladas por turno laboral con su eficacia	/		/		/		
2	La eficacia es lo primero que pienso cuando desarrolla sus labores	/		/		/		
3	El cumplimiento de los objetivos le permite ser más eficaz	/		/		/		
4	La eficacia le permite incrementar el cumplimiento de objetivos propuestos	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
5	Tiene en claro el concepto de eficiencia en el entorno laboral	/		/		/		
6	La eficiencia me permite el número de actividades desarrolladas por turno sin incidentes	/		/		/		
7	La eficiencia me permite desarrollar el cumplimiento de objetivos propuestos en menor tiempo	/		/		/		
8	Siente que siendo eficiente será más reconocido en el trabajo	/		/		/		
9	Con procesos eficientes se logran obtener los resultados que garanticen la rentabilidad de la empresa	/		/		/		
10	Si soy más eficiente la empresa será más rentable y seré mejor remunerado	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN EFECTIVIDAD</b>								
13	Considera que el factor humano es importante para la Efectividad laboral de la empresa	/		/		/		
14	La dirección de la empresa es el monto de la facturación mensual a cliente principal para el logro de los objetivo	/		/		/		
15	Trabajar con efectividad tiene relevancia para la incrementación de incidencias o accidentes por periodo de trabajo	/		/		/		
16	Siendo más efectivo la facturación refleja los resultados	/		/		/		
17	La efectividad de manera eficiente permite desarrollara el trabajo con mayor eficiencia minimizando los accidentes	/		/		/		
18	Tener los perfiles definidos permite ahorrar en la contratación de personal innecesario	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chiclon Mendoza Oscar    DNI: 08498538

Especialidad del validador: Administración, Contabilidad, Finanzas

.....de.....del 2019

*[Firma]*

Firma del Experto Informante.

Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
1	Tiene en claro el número de actividades desarrolladas por turno laboral con su eficacia	/		/		/		
2	La eficacia es lo primero que pienso cuando desarrolla sus labores	/		/		/		
3	El cumplimiento de los objetivos le permite ser más eficaz	/		/		/		
4	La eficacia le permite incrementar el cumplimiento de objetivos propuestos	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
5	Tiene en claro el concepto de eficiencia en el entorno laboral	/		/		/		
6	La eficiencia me permite el número de actividades desarrolladas por turno sin incidentes	/		/		/		
7	La eficiencia me permite desarrollar el cumplimiento de objetivos propuestos en menor tiempo	/		/		/		
8	Siente que siendo eficiente será más reconocido en el trabajo	/		/		/		
9	Con procesos eficientes se logran obtener los resultados que garanticen la rentabilidad de la empresa	/		/		/		
10	Si soy más eficiente la empresa será más rentable y seré mejor remunerado	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN EFECTIVIDAD</b>								
13	Considera que el factor humano es importante para la Efectividad laboral de la empresa	/		/		/		
14	La dirección de la empresa es el monto de la facturación mensual a cliente principal para el logro de los objetivo	/		/		/		
15	Trabajar con efectividad tiene relevancia para la incrementación de incidencias o accidentes por periodo de trabajo	/		/		/		
16	Siendo más efectivo la facturación refleja los resultados	/		/		/		
17	La efectividad de manera eficiente permite desarrollo para el trabajo con mayor eficiencia minimizando los accidentes	/		/		/		
18	Tener los perfiles definidos permite ahorrar en la contratación de personal innecesario	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

ZALATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO

DNI:

09870134

Especialidad del validador:

TEMATICO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de DIC del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
1	Tiene en claro el número de actividades desarrolladas por turno laboral con su eficacia	/		/		/		
2	La eficacia es lo primero que pienso cuando desarrolla sus labores	/		/		/		
3	El cumplimiento de los objetivos le permite ser más eficaz	/		/		/		
4	La eficacia le permite incrementar el cumplimiento de objetivos propuestos	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
5	Tiene en claro el concepto de eficiencia en el entorno laboral	/		/		/		
6	La eficiencia me permite el número de actividades desarrolladas por turno sin incidentes	/		/		/		
7	La eficiencia me permite desarrollar el cumplimiento de objetivos propuestos en menor tiempo	/		/		/		
8	Siente que siendo eficiente será más reconocido en el trabajo	/		/		/		
9	Con procesos eficientes se logran obtener los resultados que garantizan la rentabilidad de la empresa	/		/		/		
10	Si soy más eficiente la empresa será más rentable y seré mejor remunerado	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN EFECTIVIDAD</b>								
13	Considera que el factor humano es importante para la Efectividad laboral de la empresa	/		/		/		
14	La dirección de la empresa es el monto de la facturación mensual a cliente principal para el logro de los objetivo	/		/		/		
15	Trabajar con efectividad tiene relevancia para la incrementación de incidencias o accidentes por periodo de trabajo	/		/		/		
16	Siendo más efectivo la facturación refleja los resultados	/		/		/		
17	La efectividad de manera eficiente permite desarrollar ara el trabajo con mayor eficiencia minimizando los accidentes	/		/		/		
18	Tener los perfiles definidos permite ahorrar en la contratación de personal	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

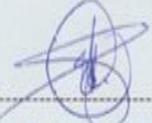
Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Carlos Humberto Fabian Falcon    DNI: 43580084

Especialidad del validador: metodologo en gestion publica

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de DIC del 2019



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Dr. Carlos Humberto Fabian Falcon  
INVESTIGADOR

## ANEXO N° 4 Instrumentos de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO SOBRE: (VARIABLE) GESTION POR COMPETENCIAS

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca, 2: Casi nunca 3: A veces, 4: Siempre 5. Casi siempre

N°	Dimensión 1: Conocimiento Adquirido	1	2	3	4	5
1	¿Considera que su conocimiento adquiridos es bien reconocido en la empresa?					
2	¿Considera usted que el conocimiento adquirido es importante para el desarrollo de sus actividades?					
3	¿Conoce usted cual es el perfil requerido para su puesto de trabajo?					
4	¿Considera que cumplir con el perfil le generara alguna ventaja competitiva frente a sus compañeros?					
5	¿En caso no cumpliera con capacitaciones realizadas estaría dispuesto a capacitarse a su propio costo?					
6	¿Considera usted que la gestión por competencias es importante para elevar las capacitaciones realizadas?					
	<b>Dimensión 2: Habilidades Innatas</b>					
7	¿El personal de la empresa tiene habilidades innatas para el cargo que ocupa?					
8	¿Existe adecuado trabajo en equipo en las actividades diarias que realizan los trabajadores?					
9	¿Considera que su lugar de trabajo y sus compañeros desarrollan clima laboral?					
10	¿La empresa se preocupa por el desarrollo clima laboral?					
11	¿En la empresa considera que antes que un jefe ,¡hay un líder?					
12	¿Considera que usted tiene liderazgo para desempeñarse como un líder si se lo pidiera?					
	<b>Dimensión 4: Actitud y Proactividad</b>					
13	¿Considera que la buena actitud de un trabajador puede reemplazar a sus conocimientos?					
14	¿La proactividad le permite obtener mejores resultados en su desempeño laboral?					
15	¿El equipo de trabajo de su entorno recibe las ideas nuevas o procesos y los adopta facilidad de responsabilidad					
16	¿Mi trabajo y las responsabilidades que le tienen asignadas son las correctas para su trabajo?					
17	¿Considera que los compromisos y los objetivos están de acuerdo con la ruta que tiene la empresa?					
18	¿Mi compromiso con la empresa es igual al interés que esta siente por mí?					

Gracias por su colaboracion

1 de 1

## ANEXO N° 5 Instrumentos de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO SOBRE: (VARIABLE) NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca, 2: Casi nunca 3: A veces, 4: Siempre 5. Casi siempre

N°	Dimensión 1: Eficacia	1	2	3	4	5
1	¿Tiene en claro el número de actividades desarrolladas por turno laboral con su eficacia?					
2	¿La eficacia es lo primero que pienso cuando desarrolla sus labores?					
3	¿El cumplimiento de los objetivos le permite ser más eficaz?					
4	¿Considera que cumplir con el perfil les generara alguna ventaja competitiva frente a sus compañeros?					
	<b>Dimensión 2: Eficiencia</b>					
5	¿Tiene en claro el concepto de eficiencia en el entorno laboral?					
6	¿La eficiencia me permite el número de actividades desarrolladas por turno sin incidentes?					
7	¿La eficiencia me permite desarrollar el cumplimiento de objetivos propuestos en menor tiempo?					
8	¿Siente que siendo eficiente será más reconocido en el trabajo?					
9	¿Con procesos eficientes se logran obtener los resultados que garanticen la rentabilidad de la empresa					
10	¿Si soy más eficiente la empresa será más rentable y seré mejor remunerado?					
	<b>Dimensión 5: Productividad Laboral</b>					
11	¿Considera que el factor humano es importante para la productividad laboral de la empresa?					
12	¿La dirección de la empresa es el monto de la facturación mensual a cliente principal para el logro de los objetivos?					
13	¿Trabajar en la productividad laboral tiene relevancia para la incrementación de incidencias o accidentes por periodo de trabajo?					
14	¿Siendo más productivos la facturación refleja los resultados					
15	¿La productividad de manera eficiente permite desarrollara el trabajo con mayor eficiencia minimizando los accidentes?					
16	¿Tener los perfiles definidos permite ahorrar en la contratación de personal innecesario?					

Gracias por su colaboración

1 de 1

ANEXO N° 6 Base de Datos gestión por competencias

SPSS MAESTRIA MBA.sav [Conjunto\_de\_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: P1 4

Visible: 34 de 34 variables

	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	2	5	3	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3
2	4	2	5	3	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3
3	4	2	5	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3
4	3	4	5	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4
5	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4
6	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4
7	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4
8	3	4	5	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4
9	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3
10	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3
11	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3
12	2	3	5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	5	3	2
13	2	3	5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	5	3	2
14	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	3
15	5	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	5	4	3
16	5	4	4	5	5	2	3	2	3	2	3	4	5	2	2
17	5	4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2
18	5	4	4	5	5	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3
19	5	4	4	5	5	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2
20	5	4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4
21	5	4	4	5	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3
22	5	4	4	5	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
23	5	4	4	5	5	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2
24	5	4	4	5	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
25	4	4	4	5	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

11:32 21/01/2020 ESP

Escribe aquí para buscar

# ANEXO N° 7 Base de Datos nivel de productividad

SPSS MAESTRIA MBA final.sav [Conjunto\_de\_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : P16 3

Visible: 42 de 42 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	f
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	3
9	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	3
25	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	3

Vista de datos Vista de variables

Escribe aquí para buscar

11:27 21/01/2020

## Anexo 08: Carta de Autorización



Los Olivos 01 de Noviembre del 2019

Señores

ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CAMPUS LIMA NORTE

Presente

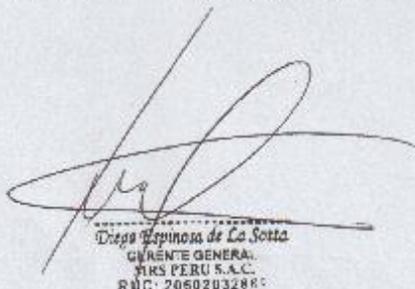
De mi consideración:

En atención a la solicitud recibida por la Sra Miriam Susana Ruiz Gonzales, trabajadora de esta empresa los comunico que mi representada autoriza y brindara la facilidades necesarias para que en atención de culminar su trabajo de Investigación titulado Gestión por competencias y el Nivel de Productividad en la Empresa MRS PERU SAC, Año 2019 siendo ella alumna de Maestría en Administración de Negocios MBA en la Universidad Cesar Vallejo

Esta autorización le permitirá el uso del nombre e Información básica de la empresa MRS PERU SAC, necesario para que culmine su trabajo de Investigación

Sin otro particular y haciendo votos para un trabajo coordinado a favor de nuestra empresa y la comunidad, le expreso muestras de mi especial afecto y consideración

Atentamente



Diego Espinosa de La Sotta  
GERENTE GENERAL  
MRS PERU S.A.C.  
RUC: 2060203280