



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**EL PERFIL DEL PERSONAL Y LAS COMPETENCIAS
ESPECÍFICAS EN EL ÁREA DE SERVICIOS
LOGÍSTICOS DEL GRUPO VIVARGO S.A.C. DEL
PROYECTO QUELLAVECO - MOQUEGUA, AÑO
2021**

PRESENTADA POR

BACH. JUAN RICHARD VARGAS QUISPE

ASESOR

MGR. RUBÉN MOISÉS LAQUITA ESPINOZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	11
1.2. Definición del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo General	13
1.3.2. Objetivos específicos:	13
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	13
1.5. Variables	15
1.6. Hipótesis de la investigación.....	15
1.6.1. Hipótesis general:.....	15
1.6.2. Hipótesis específica:	15
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes de la investigación.	16
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Bases teóricas de la variable perfil del personal.....	17
2.2.2. Variable Competencias específicas.....	24
2.3. Marco conceptual.....	30
CAPÍTULO III : MÉTODO	33
3.1. Tipo de investigación.	33
3.2. Diseño de investigación.	33
3.3. Población y muestra.....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
4.1. Presentación de resultados por variable	37
4.1.1. Resultados de variable Perfil del personal	37
4.1.2. Resultados de variable Competencias específicas	39
4.1.3. Normalidad de variables y dimensiones	41
4.2. Contrastación de hipótesis.	42
4.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica	42
4.2.2. Contrastación de la segunda hipótesis específica	44
4.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis general	46
4.3. Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. Conclusiones. -.....	49
5.2. Recomendaciones	50
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1	15
TABLA 2	41
TABLA 3	42
TABLA 4	43
TABLA 5	44
TABLA 6	45
TABLA 7	46

FIGURA 1	37
FIGURA 2	38
FIGURA 3	39
FIGURA 4	40

RESUMEN

El presente trabajo de investigación el nivel de estudio es descriptivo correlacional, que busca determinar la relación que existe entre las variables del perfil del personal y las competencias específicas en el área de servicios logísticos del Grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco de la región de Moquegua; los aportes del presente trabajo sirve para mejorar los procesos de reclutamiento de acuerdo a un adecuado perfil del personal para un mejor desempeño laboral con adecuadas competencias específicas.

Asimismo, el estudio permite realizar un seguimiento adecuado de la integración del conocimiento teórico e instrumental a la práctica a fin de lograr las competencias requeridas por los servicios en el área de logística, además de los instrumentos utilizados en el trabajo de investigación, puede ser alcanzable a otras áreas de servicios que requieren o se prestan en los yacimientos mineros.

En definitiva, es necesario evaluar el perfil del personal en base a competencias específicas en el Área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. Moquegua, con el fin de hacer que esta área pueda encaminarse también al crecimiento organizacional mediante el aporte del personal de trabajo con competencias en su campo técnico profesional.

Palabras claves: competencias específicas, perfil del personal, desempeño laboral, reclutamiento, crecimiento organizacional.

ABSTRACT

The present research work, the level of study is descriptive correlational, the same one that seeks to determine the relationship that exists between the profile variables of the personnel and the specific competences in the logistics services area of Grupo Vivargo S.A.C. of the Quellaveco project in the Moquegua region; The contributions of the present work serve to improve the recruitment processes according to an adequate profile of the personnel for a better work performance with adequate specific competencies.

Likewise, the study allows an adequate follow-up of the integration of theoretical and instrumental knowledge into practice in order to achieve the skills required by the services in the logistics area, in addition to the instruments used in the research work, it may be achievable through other areas of services that are required or provided in the mining deposits.

In short, it is necessary to evaluate the profile of the staff based on specific skills in the Logistics Services Area of the Vivargo S.A.C. group. Moquegua, in order to make this area also be directed towards organizational growth through the contribution of work personnel with skills in their professional technical field.

Keywords: specific skills, staff profile, job performance, recruitment, organizational growth.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años en el Área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. Moquegua, se ha podido observar que no ha contado con un adecuado proceso de contratación e información acerca del desempeño laboral que posee su personal de trabajo en relación a las actitudes o aptitudes, para poder desenvolverse de manera adecuada en el puesto a ocupar, lo que implica que no se alcance a cabalidad los niveles de productividad deseados.

Es así que se necesita determinar la gestión del talento humano con normas, políticas y procedimientos organizacionales necesarios para el buen manejo en los aspectos relacionados con los trabajadores, con la selección o reclutamiento, capacitación, evaluación y remuneración. En esta concepción el objetivo principal es determinar la eficiencia de los trabajadores, por lo que se busca casi siempre que su labor y anhelos se encuentren alineados a los objetivos organizacionales.

El presente estudio fue elaborado en base a observaciones y cuestionarios aplicados a la población del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco en Moquegua, con un total de 176 trabajadores. Se presenta como parte del sustento el acervo documentario con información estadística con el apoyo de una base de datos, que permiten analizar y profundizar el tema.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Hoy en día las organizaciones se vuelven cada vez más competitivas, donde el perfil del personal aumenta sus requerimientos y complejidad en relación a las competencias específicas, en este sentido el incremento de la productividad se convierte en su principal objetivo, por ende las organizaciones públicas y privadas toman mayor importancia al área de recursos humanos, quiénes realizan técnicas de selección, al momento de reclutar al personal competente para el puesto en que se desempeñan laboralmente.

En la mayoría de los casos se puede observar que entidades relacionadas a la prestación de servicios en los yacimientos mineros continúan desarrollando procesos obsoletos e inadecuados en la selección y el reclutamiento de sus trabajadores, lo que genera que el personal a ocupar el puesto de trabajo no pueda aportar significativamente a su organización, ni mucho menos en la productividad, pues solo se evalúa el curricular vitae y no las competencias específicas de acuerdo a un perfil del personal idóneo, es decir, no se realiza la evaluación relacionada a sus comportamientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes.

Las universidades en el Perú se encuentran en pleno proceso de licenciamiento institucional y acreditación de sus carreras profesionales, están en una urgente adecuación y construcción de sus diseños y mallas curriculares basado en el

enfoque por competencias, según demanda la Ley Universitaria N.º 30220 vigente desde el 10 de julio de 2014.

De acuerdo al MINEDU (2016) la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes, en el Art. 5: Institutos de Educación Superior (IES) sostiene: “Los IES brindan formación de carácter técnico, debidamente fundamentada en la naturaleza de un saber que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental a fin de lograr las competencias requeridas por los sectores productivos para la inserción laboral”. (p. 1)

Frente a estos cambios estructurales en las universidades e Institutos de Educación Superior; para los procesos de selección en base al modelo por competencias el área de recursos humanos debería seleccionar al personal no solo por sus habilidades cognitivas, sino también debería seleccionar en el cumplimiento de ciertas características en base a un perfil solicitado, basado en actitudes, aptitudes, habilidades y comportamientos que generen resultados óptimos y que contribuyan con el desarrollo de la organización.

Durante los últimos años en el Área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. Moquegua, se ha podido observar que no cuenta con un adecuado proceso de contratación e información acerca del desempeño laboral que posee su personal de trabajo en relación a las actitudes o aptitudes, para poder desenvolverse de manera adecuada en el puesto a ocupar, lo que implica que no se alcance a cabalidad los niveles de productividad deseados.

Razón por la cual se realiza la presente investigación a fin de determinar el perfil del personal y su relación con las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco – Moquegua, asimismo hacer que esta área pueda orientarse al crecimiento organizacional con el aporte del personal de trabajo con competencias específicas en su área técnico profesional.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿De qué manera el perfil del personal se relaciona con las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua, año 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cuál es el perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua?

¿Cuáles son las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el perfil del personal y su relación con las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua, año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Identificar el perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco – Moquegua.

Identificar las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Tiene justificación teórica, la presente investigación es importante porque permitirá aportar al conocimiento sobre el perfil del personal del área de servicios logísticos que se prestan en los yacimientos mineros y su correspondiente relación

con las competencias específicas con actitudes, aptitudes, habilidades y comportamientos requeridos en el puesto de trabajo.

Esto tiene ventajas metodológicas, el trabajo de investigación pretende mostrar cómo se relacionan los perfiles del personal con competencias específicas en el campo de los servicios logísticos del Grupo Vivargo S.A.C. Teniendo en cuenta que el recurso humano es vital para cualquier entidad prestadora de servicios del sector logístico, y que cada trabajador debe poseer actitudes, habilidades y destrezas, Moquegua ha desarrollado un plan de mejora que produce el desarrollo de las competencias profesionales deseadas para que usted puede hacer sugerencias. y el comportamiento deseado para los dígito.

Muestra también una justificación práctica, ya que la presente investigación que se desarrollará, será capaz de supervisar adecuadamente la integración de los conocimientos teóricos e instrumentales en la práctica para lograr las competencias específicas requeridas para los servicios en el campo de la logística y las herramientas utilizadas en trabajos de investigación alcanzables en otros campos.

Los aportes obtenidos a partir de la presente investigación, ayudará al empleador a mejorar los procesos de reclutamiento de acuerdo a un adecuado perfil del personal para un mejor desempeño laboral, al trabajador le permitirá conocer las competencias específicas en las cuales tienen deficiencias y poder mejorar su desempeño.

1.5. Variables

Tabla 1

Definición y Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Perfil del Personal	Es una descripción de un conjunto de habilidades, competencias y competencias que asume o identifica a una persona para emprender o asumir las funciones o deberes de desarrollo de una profesión o trabajo en particular de manera responsable.	Perfil de cargo Selección Incorporación / acogida e inducción Seguimiento	Ordinal
Competencias Específicas	Son todas las habilidades de una ocupación o profesión en particular. con un alto nivel de especialización y procesos educativos específicos	Procesos administrativos. Gestión de logística y almacén de materiales. Tecnologías de la información.	Ordinal

Nota: Elaborado por el autor

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación directa entre el perfil del personal y las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco – Moquegua.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. El perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua no es el idóneo.
2. Las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua, son deficientes.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Barrios (2019) Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019, Universidad César Vallejo, tesis de pregrado, llegó a la conclusión que la selección, reclutamiento y evaluación del personal mediante competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., se relacionan significativamente.

Sánchez y Vargas (2019) Gestión por Competencias y su Relación con el Desempeño Laboral: Caso Oficina Regional de Logística del Gobierno de Arequipa, 2019, Universidad Nacional Mayor de San Agustín de Arequipa, tesis de licenciatura encuentra una brecha significativa entre las dimensiones competencia general y desempeño, concluimos que existe una fuerte correlación positiva. Según el Análisis de Correlación de Pearson, en 0.882, que es muy alto, el desempeño en Activos Logísticos en el área de Adquisiciones y Procesos. De esto se puede inferir que la capacidad de los empleados influye en su desempeño laboral.

Rivera (2020) Gerencia por competencias y productividad en Servicios Logísticos de Courier del Perú S.A.C. Lima 2020, Universidad César Vallejo, tesis de pregrado, concluye luego de haber analizado la información respectiva se puede manifestar lo siguiente: en su gran mayoría los trabajadores de la unidad investigada presentan ser competitivos; el coeficiente Rho-Spearman es 0,817 y Sig. es 0,000. Estos

resultados se enmarcan dentro del marco teórico hoy llevado a cabo por el autor McClelland (1998), que a su vez estos resultados resultan ser bastante consistentes en base a los artículos llevados a cabo por los siguientes investigadores: Busch, et al (2017 y Sassi y Aissa (2016)).

Parra G. (2016) Los procesos de selección, evaluación y capacitación de competencias y su impacto en los niveles de servicio y operativos en el área logística de una empresa farmacéutica. Caso de estudio: ECUAQUIMICA, Universidad Simón Bolívar de los Andes, Quito, tesis de posgrado, que llega a la conclusión que la ejecución de un subsistema de selección, evaluación y formación del talento humano gestionado por un modelo de gestión por competencias permite a una organización identificar adecuadamente las competencias individuales y Concluimos que es posible evaluar Una característica de un individuo para ocupar un puesto y realizar una función particular.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de la variable perfil del personal

Los perfiles del personal y las competencias específicas toman como base teórica la gestión del talento humano. Se concibe como un departamento administrativo que organiza y controla el uso de los recursos como medios de producción de manera adecuada. Un deseo de aumentar los niveles de producción para mejorar, aumentar y lograr mayores ganancias.

En este sentido, la administración del recurso humano y la administración empresarial son similares, ambas buscan la satisfacción del logro de metas, objetivos y necesidades organizacionales, tomando en cuenta la gestión humana en la aplicación de normas, reglas y procesos con eficacia y eficiencia.

Asimismo, Chiavenato (2007) afirma que:

El perfil del personal es nada más que un resultado obtenido luego de haber ejecutado actividades de recolección de información, siendo este un resultado considerado como una herramienta el cual permite que al ser evaluado de manera eficiente la persona del perfil pueda llegar a disponer de un cargo dentro de una empresa organización. (p.29)

De acuerdo con las palabras mencionadas por el autor Fernández (2006) en donde claramente se logra evidenciar que la persona que está dispuesta a ocupar un cargo dentro de una compañía debe tener el compromiso y ser conscientes que deberá ejecutar actividades con responsabilidad. (p.11)

Asimismo, se puede determinar a la gestión del talento humano como el conjunto de políticas, normas, y procedimientos organizacionales ineludibles para el buen manejo en los aspectos relacionados con los trabajadores, en relación con la selección o reclutamiento, capacitación, evaluación y remuneración. En esta concepción del talento humano, el objetivo primordial es lograr la eficiencia de los integrantes de la organización, por lo que buscará siempre que sus intereses y anhelos se encuentren alineados a los objetivos de la institución u organización.

Según el Prof. McClelland (1998), la teoría científica relacionada con el modelo de gestión de competencias es que el concepto de gestión de competencias se usa comúnmente hoy en día en entornos organizacionales y jerárquicos y que los componentes relevantes son las competencias, los resultados de rendimiento permitirán que se pueda llegar a tener una evaluación asertiva sobre las variables de tal manera que los resultados puedan ser confiables, estos resultados van a depender de las características que posea cada individuo; y se enfocan directamente en la exposición del espacio donde se desarrollarán las actividades con responsabilidad y conciencia.

Dimensiones de perfiles del personal

Los autores llegan a comentar y manifestar su opinión sobre la función que se lleva a cabo por el perfil del personal siendo que Pérez y Gardey (2014) expresan que:

Estas funciones permiten crear un puente por donde se puede llegar a establecer un conjunto de compromisos y términos a fin de mejorar la experiencia y el desarrollo de actividades; y el ambiente de las perspectivas que deben ser concertadas para ocupar un puesto de trabajo. Otra función es que permite generar la obtención de información de manera más simplificada, en donde se tendrá los conocimientos sobre aquellas características que forman parte del cargo al que se está postulando; todo esto permitirá que se pueda llegar a contratar a un personal que pueda llegar a cubrir totalmente estas características y así tener un buen desempeño dentro del espacio en donde se desarrollan las actividades (p.39).

El autor Gómez (2011) indica claramente que:

Las funciones que son realizadas deben comprenderse por el conjunto de cualidades y características propias de la persona, además de también tener explícitamente un compromiso sobre las relaciones que se forjarán con su entorno; además de considerar estas relaciones también deberán ser con sus responsabilidades. El perfil es una herramienta que permita facilitar el conocimiento sobre una persona con lo intención de exponer a esta persona a una relación laboral comprometida y responsable. (p.45)

Indiscutiblemente el autor Chiavenato (2002) al exponer sus pensamientos sobre las funciones da a conocer:

La existencia de las facultades que posee una persona y la intención que éste tiene al realizar una actividad determinada; así mismo lo que puede realizarla el personal sin necesidad de ocupar un puesto o cargo, con funciones de forma momentánea o decisiva, dónde entender que

lo principal para llegar a obtener el cargo deseado es la realización de una manera periódica y consecutiva. (p.19)

Requisitos Conocimientos

El autor Michel (2012) expone que:

Existen diversos requisitos los cuales son considerados como relevantes para la contratación de un personal, siendo los siguientes: en primer lugar se tiene que sería el conocimiento quién en esta situación viene a ser el fruto donde se obtiene la información para la ejecución de actividades y tareas; como segundo requisito se encuentra la destreza y finalmente el autor explica que es la práctica, en donde realza que solamente con la ejecución de las actividades y tareas de manera permanente y diaria puede llegar a obtener la seguridad de la ejecución de las actividades de manera eficiente hoy sin que se presente algún tipo de error. (p.8)

Blanco (2010), da a conocer la existencia de la razón del conocimiento:

Es el elemento que se obtiene luego que un individuo haya dedicado diversas horas para aprender y conocer un tema determinado y así pueda tener la capacidad suficiente para manejar responsabilidades; al mismo tiempo este elemento permita crear una brecha de diferenciación entre todas las personas al mismo tiempo este elemento permite crear una brecha de diferenciación entre todas las personas existentes en este plano debido a que cada persona va a ser valorada y considerada por el nivel de conocimiento que posea y esté dispuesto a demostrar. (p.58)

Del mismo modo que los autores mencionados anteriormente el autor Whiston (2013), expresa que:

Existe una clave que permita obtener mayor conocimiento y este es el dominio, debido a que logra llegar a acrecentar los conocimientos de la persona y de quiénes se ven envuelto a su entorno; todas las empresas hoy en día requieren del uso obligatorio sobre el aprendizaje el cual a grandes rasgos se puede llegar a encontrar en una toma de decisiones asertiva, también se pueden localizar en situaciones en donde los recursos sean utilizados en función al espacio y la economía. (p.22)

Requisitos Laborales

De acuerdo a Pérez y Merino (2014) señalan:

Es necesario ejecutar una labor determinada, porque están casi siempre se encuentran dentro de un ambiente de trabajo, en el desarrollo de las actividades laborales es necesario requerir de un puesto de trabajo, usualmente acostumbra a crear exigencias en las personas en el desempeño al cual postulan. Por lo tanto, todas aquellas personas que están dispuestas a tener una relación laboral deben de dar a conocer la información que posee, por lo que es necesario que esos puedan demostrar en el poco tiempo que se les permite la experiencia que tienen sobre determinadas situaciones y cómo pueden sobresalir ante los demás. Sin embargo, es necesario recalcar el hecho de que van a existir diferentes requisitos dependiendo del puesto que esté disponible entre los requisitos más repetitivos en los cargos son los idiomas y la conducción de medios de transporte terrestre. (p.48)

Alles (2012) señala la importancia de los requisitos laborales se encuentra ubicado entre las capacidades. Los requisitos laborales demandan tanto de capacidades y competencias que pueden ser desarrollados en equipo, utilizando diversos medios, materiales, equipos y otros. (p.40)

Pereira (2008) llega a explicar que:

La presencia de estos requisitos permite que el personal dispuesto a ejecutar actividades y tener responsabilidades pueda conocer concretamente cuáles son los límites de sus capacidades, es decir que al conocer estos requisitos va a saber si se encuentra capacitado para poder llevar a cabo la ejecución de las actividades. (p.71)

Formación Académica

Quiceno Hoyos (2016) señala; la formación académica que una persona logra alcanzar de manera satisfactoria con una carrera profesional, se inserta en diversas facetas, contrariamente, una persona no es considerada si solo ha logrado ir al colegio, llega a ser conocido como una persona educada, lo cual le permite poder ser considerado ante la sociedad como una persona que tiene la capacidad de llegar a comprender temas y aprender sobre ello (p.87).

Del mismo modo que el autor en el párrafo anterior Bisquerra (2014) señala que la definición de este término se basa en la educación, la cual ha tenido que estar estructurada por rigurosos procedimientos y normas establecidos que han permitido que la persona pueda tener la capacidad de manejar su vida. (p.89)

Martí (2011) señala la existencia sobre este término siendo la identificación sobre los conocimientos académicos de la universidad que le permita desenvolverse en el ámbito social y profesional, y valores acordes a su nivel de responsabilidad, junto con la tolerancia y la empatía adquiridas a lo largo de la vida del individuo.

Modelos de estructuración de perfiles de puesto por competencias

Según Hoyos (2010), manifiesta que, a través de la estructuración del perfil, las habilidades que se componen en gran parte de competencias, es decir, habilidades están determinadas por el desempeño de un individuo y que una organización necesita para una tarea o nivel en particular.

Modelo de Gerhard Bunk: resume la importancia de las competencias, este modelo se construye sobre la denominada pedagogía laboral y como resultado ofrece un modelo educativo laboral que considera todos los aspectos del ser humano social, afectivo y psicológico.

Modelo de Mac Ber: Explica la teoría de la motivación y propone técnicas eficaces para identificar las competencias asociadas al desempeño laboral de las personas. Este modelo integra tres factores: demandas del puesto, ambiente o cultura organizacional y habilidades individuales. Esta combinación promueve habilidades específicas que aseguran resultados óptimos, especialmente en productividad y desarrollo organizacional.

Modelo Ericsson: Proviene de su primera experiencia. El modelo de Reus nos permite considerar las competencias como requisitos futuros de la misma organización de una forma clara y sencilla. Este modelo se puede utilizar a nivel organizacional e individual y sirve como guía para el desarrollo humano y organizacional. Se puede administrar para evaluar las competencias requeridas en diferentes áreas o departamentos. También ayuda a describir el nuevo rol que se desempeñará en un momento determinado.

Modelo FCH: como parte de su metodología asume que una persona es competitiva cuando desempeña un rol o labor de acuerdo a un patrón definido por la organización o institución; la cultura organizacional, los procedimientos y metas en el trabajo se demuestran notoriamente con habilidades, competencias y capacidades técnicas, instrumentales y específicas.

Este modelo divide las competencias en conductas básicas y funcionales, también llamadas competencias profesionales. Las competencias fundamentales incluyen comprensión de lectura, escritura, matemáticas, expresión verbal, audición y, lo que es más importante, aptitudes funcionales. La aptitud funcional es vista como la capacidad de un individuo para desarrollar funciones relevantes para la actividad profesional

con base en modelos socialmente esperados y definidos. Esto incluye conocimientos, actitudes, habilidades y competencias medidos en el lugar de trabajo.

Modelo Alles: señala que todos los modelos se refieren a tipos básicos de individuos, formas de comportamiento o pensamiento que se justifican en diferentes escenarios y persisten en el tiempo. Estos comportamientos son vistos por todos independientemente del lugar donde trabajen, y más aún cuando se realizan en un ambiente laboral. Estos comportamientos se denominan habilidades laborales porque están directamente relacionados con el comportamiento individual en el trabajo y se refuerzan en la medida en que existen dentro de las organizaciones con metas y objetivos específicos y las mismas metas compartidas.

2.2.2. Variable Competencias específicas

Definición de competencias

De acuerdo a Drake y Germe, (1994) citado por Navio (2005) explican que las competencias no solamente son capacidades como la adquisición de conocimientos y habilidades técnicas, sino que debe ser enfatizada en el saber actuar frente a situación fortuitas que se presenta en el campo laboral, dicho esto el autor cita a Rolls (1997) indica que las competencias específicas están relacionadas a realizar una buena labor en el trabajo, a dar solución a dificultades que se presentan de manera fortuita. Asimismo, coincide con Perrenoud (2004) citado por García & Arteaga (2008) que para él las competencias es la manera de actuar manejando recursos cognitivos en busca de dar una solución a una situación de manera pertinente y con eficacia.

Para Tobón (2008): manifiesta que las competencias son un enfoque que en la formación académica prioriza aspectos cognitivos y metodológicos de ella misma en la formación de los individuos a lo que quiere llegar a ser.

Según Pilonieta (2005), la teoría de competencias va referido al dominio del conocimiento, en relación a desempeños o habilidades didácticas muy necesarias para asumir una labor profesional como la del docente.

Según Zabala y Arnau (2008) citado por Guzmán, Marín & Castro (2012), la competencia es el saber actuar en distintas circunstancias de manera eficiente, para ello implica que los conocimientos cognitivos se interrelacionen con las habilidades, actitudes y aptitudes previstas.

Tipos de competencias

Para Benavides (2002) citado por Olvares (2009) distingue tres tipos de competencia:

- **Competencias genéricas:** Están orientadas a perfeccionar la identidad y surgen de las políticas y metas organizacionales las cuales son los importantes para la determinación de competencias basadas en la organización e institución. (Bautista, 2010).
- **Competencias laborales:** Son atributos personales visibles que aportan al entorno laboral o conductas para lograr un desempeño óptimo e idóneo. Estas son tipologías del ser humano: habilidades, conocimientos, destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, pero para Bautista (2010) expone que “las competencias laborales están relacionadas con el desempeño satisfactorio de las tareas y actividades de un puesto de trabajo o función productiva”. Para las diferentes ocupaciones en los sectores productivos y extractivos como la minería existe un marco de estándares de normalización y certificación, a cargo de los organismos encargados de diseñar y elaborar normas relacionadas a competencia.
- **Competencias básicas:** De acuerdo al informe de la "secretary's commission on achieving necessary skill" SCANS (1993) las competencias básicas son clasificadas en tres grupos: habilidades

básicas, capacidad lectora, escritura, aritmética y matemáticas, hablar y escuchar. Desarrollo del pensamiento, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento creativo, asimilación y comprensión, capacidad de aprender a aprender y razonar para Bautista (2010) la denomina competencias profesionales referentes al ejercicio de una profesión específica, se necesita de una formación especializada, mediante el estudio, la instrucción o la experiencia. Usualmente son grupos colegiados de expertos quienes establecen criterios e indicadores de calidad para su certificación y reconocimiento.

Arteaga y García (2008) resume en cuatro competencias:

- Compromiso y actitud positiva hacia la diversidad
- Planificación educativa teniendo en cuenta las diferencias
- Mediación educativa para lograr los objetivos
- Evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Características de las competencias

Según Bautista (2010) asocia las competencias de acuerdo a tipologías y propiedades; competencias intelectuales que involucra el desarrollo de conocimientos destrezas y habilidades inherentes al ejercicio mental, como el pensar, imaginar, crear, decidir, analizar y reflexionar. Las competencias sistémicas de acuerdo a Tuning Project (2004) las competencias técnicas o específicas se aplican en el contexto de funciones o actividades productivas, y estas se asocian a ocupaciones particulares (CONOCER, 1996).

Qué son las competencias específicas

Según el proyecto Tuning para América Latina, las competencias se pueden ser de dos formas. Los primeros son transversales o comunes a todas las ocupaciones, los segundos son específicos o especializados de cada

ocupación y están representados por conocimientos, destrezas o habilidades” (Beneitone, at. al, 2007).

Aquí algunas definiciones relacionadas con habilidades específicas, se trata de comportamientos relacionados con conocimientos de carácter técnico y relacionados con el funcionamiento productivo (CONOCER citado en García, 2012). Para grupos específicos de personas con secciones verticales por área y secciones horizontales por función. Ambos grupos suelen estar combinados (Alles, 2010).

Esto se debe a que Tobón (2006) la define como la competencia en una determinada profesión. Poseen un alto grado de especialización y procesos educativos específicos, comúnmente realizados hoy a través del uso de sistemas que permiten llegar a formar a un profesional en un nivel superior en educación. Para Sagi-Vela (2004), estos son los conocimientos especializados y las habilidades requeridas para realizar los aportes técnicos y gerenciales definidos como profesión.

Algunos beneficios de identificar las competencias específicas

Se identifican los siguientes beneficios:

- Las competencias específicas garantizan su inserción en el mercado laboral.
- Ordenan la determinación del perfil profesional.
- Aporta elementos en la construcción del perfil profesional
- Define la verdadera identidad del profesionista.
- Se centra en desarrollar las competencias específicas que son propias de la profesión
- Fomenta la credibilidad en el ofrecimiento académico.
- Su formación se garantiza mediante la identificación plena del perfil profesional

- Las competencias específicas forman excelentes personas.

El perfil profesional basado en competencias

Es el elemento que define tu identidad profesional y ayuda a identificar las competencias específicas de una titulación que le dan sentido. Un perfil profesional comprende una combinación de competencias generales y específicas que deben poseer los egresados de un programa (Kotler y Armstrong, 2013).

Los perfiles profesionales por competencias son conocimientos (sabe, sabe actuar, sabe ser, sabe convivir, sabe hacer) que definen un conjunto de competencias específicas. Da a los sujetos la identificación adecuada para actuar en una determinada profesión o especialidad, se expresan lógicas productivas y situaciones problemáticas que los profesionales conocen o pueden encontrar según su nivel de calificación profesional. Documentos que son la principal fuente de información para identificar y no resolver problemas (Forgas, 2003).

Nótese que, como señala Zabalza (2003), se debe evitar la confusión y la ambigüedad a la hora de crear perfiles profesionales. Dependiendo del perfil profesional, incluso una misma profesión puede tener un rumbo u otro en cuanto adopta puntos de referencia. de otros compañeros. Hoy en día, encontramos varios términos relacionados con la competencia del directivo y el perfil profesional.

Según la Asociación de Escuelas de Administración de Colombia - ASCOLFA y el Grupo de Estudio Interinstitucional sobre Competencia Gerencial (2010), las competencias reconocidas en el proyecto Tuning Latinoamérica para lograr un buen desempeño gerencial son:

Registro de competencias genéricas

- Capacidad de investigación
- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Capacidad crítica y autocrítica
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Habilidad para trabajar en forma autónoma
- Capacidad creativa
- Compromiso con la calidad
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Emprendimiento e innovación (adicional)
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Compromiso ético

Registro de competencias específicas

- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
- Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
- Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones
- Administrar un sistema logístico integral
- Mejorar e innovar los procesos administrativos

- Identificar las interrelaciones funcionales de la organización
- Administrar los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización (adicional)
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
- Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones
- Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales
- Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización
- Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión
- Formular planes de marketing

2.3. Marco conceptual

Perfil del personal laboral: Es la representación de las capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para enfrentar o asumir responsablemente las funciones y roles propias del proceso o tareas de una determinada profesión o trabajo.

Competencias específicas: Según Tobón (2008), considera que las competencias específicas son todas las competencias para un trabajo u ocupación en particular. Poseen un alto grado de especialización y procesos educativos específicos comúnmente practicados en los programas de formación técnica profesional y de educación superior.

Área de logística: según López (2011) la logística es:

La aplicación distintos procesos, en dónde se encuentran diversos elementos los cuáles son los siguientes: la organización, la clasificación,

Así también se encuentra el envío de elementos que forman parte del conjunto de la adquisición por parte de la entidad o un individuo; todas las actividades ejecutadas dentro de las organizaciones son importantes puesto que estas realizan la dirección para alcanzar los objetivos. El autor también da a conocer que existen diversos tipos de logística los cuales son orientados a diferentes direcciones entre ellos se encuentran la mejora continua, aprovisionar material, en la parte de distribución la inversa y la producción.

Desempeño laboral: Según Chiavenato (2011) citado por Mendoza (2015) explica el desempeño se describe como las acciones de los trabajadores en los de metas establecidas. Representa una estrategia individual para lograr una meta deseada.

Modelo de evaluación de desempeño: De acuerdo con Mendoza (2015), la evaluación del desempeño no es solo un programa que forma parte de la política de recursos humanos de toda organización, sino una herramienta destinada a mejorar los resultados del desempeño laboral de cada individuo dentro de la organización. Por esta razón, existen formas de ayudarlo a elegir la mejor herramienta de evaluación del desempeño para el trabajo que se está evaluando.

Capacitación: Es una acción encaminada a subsanar las deficiencias que existen en las empresas y organizaciones, y encaminada a cambiar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados (Desseier, 2006).

Formación: Son procesos mediante los cuales las empresas buscan impartir, mantener y desarrollar habilidades que permitan a los empleados desempeñar con seguridad las tareas que se les encomiendan y progresar responsablemente (Aguirre, 2000).

Función: Es el número acumulado de tareas (tarifa horaria) o habilidades (tarifa mensual) realizadas sistemática y repetidamente por los trabajadores que ocupan puestos

Liderazgo: Es la suma total de actitudes, habilidades y destrezas organizacionales que los individuos necesitan para dirigir y liderar grupos.

Rotación de Personal: Es el intercambio de personal entre la empresa y su entorno, es decir, el intercambio de empleados entre la empresa y su entorno. Tener en cuenta el número de personas que ingresan y egresan del establecimiento (Bancomo, 2006).

Selección de personal: Es el acto de considerar aquellas personas contratadas que mejor se adaptan a los puestos disponibles en una empresa con el fin de mantener la eficiencia tanto del personal existente como de la empresa (Zarazúa, 2011).

Talento Humano: Consiste en organizar, distribuir, mejorar, configurar e intervenir tecnologías adecuadas para iniciar el desempeño efectivo de la fuerza de trabajo (Pacheco, 2013).

Trabajo en equipo: Se considera a un grupo de personas organizadas de una manera particular para lograr metas habituales. Está íntimamente relacionado con la capacidad humana natural de convivir en sociedad” (Iturralde, 2011).

CAPÍTULO III : MÉTODO

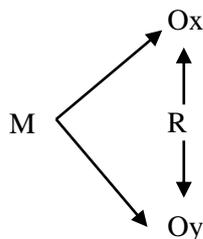
3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación es básica ya que tiene como objetivo enriquecer el conocimiento científico y buscar nuevos conocimientos. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) señalan que la naturaleza de la investigación básica conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos sin un propósito directo específico. Examinar principios y leyes científicas y hacer afirmaciones científicas.

El nivel del estudio es descriptivo correlacional ya que busca conocer las asociaciones entre variables. Parra (2018) argumenta que el propósito de un plano de correlación es encontrar concordancia entre dos o más variables, y que es necesario tener en cuenta que las variables medidas deben pertenecer a la misma unidad de análisis.

3.2. Diseño de investigación.

El presente estudio de investigación se considera como una investigación no experimental descriptiva correlacional, por la naturaleza de sus variables.



Donde:

M=muestra

Ox=Perfil del personal

Oy= Competencias específicas

R= relación entre variables

3.3. Población y muestra.

Población

En esta investigación, la población del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco en Moquegua, comprende un total de 176 trabajadores, como se detalla a continuación:

- Almaceneros (repcionistas 12, Chequeadores 12, inventariadores 6, despachadores 12 trabajadores) Total 42 trabajadores
- Ayudantes de PSV 11 trabajadores
- Ayudantes de patio 34 trabajadores
- Ayudantes de Rigger 18 trabajadores
- Supervisor HSE 6 trabajadores
- Administración 16 trabajadores
- Operadores y conductores 36 trabajadores
- Rigger 13 trabajadores

Muestra

El tipo de muestra es probabilística – aleatorio simple. El total de muestra para la presente investigación estará conformado por 121 trabajadores del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco en Moquegua.

Para la estimación de la muestra se utilizó la formula correspondiente donde:

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{z^2(p*q)}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q=Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 176.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

En esta investigación, se empleará la técnica de la encuesta para medir las variables en estudio: perfil del personal y competencias específicas.

Instrumento

Se emplearán dos cuestionarios de niveles ordinales para evaluar a las variables de perfil del personal y competencias específicas

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Considerando el confinamiento producto de la pandemia del COVID 19 el procesamiento y análisis de datos se desarrolló de manera virtual.

Esta parte del estudio detalla los procedimientos (clasificación, registro, agregación y, en su caso, codificación) a los que se someten los datos o respuestas recibidas. Cuando se trata de analizar datos, se define utilizando técnicas estadísticas utilizadas para dar sentido a lo que no es visible en los datos recopilados.

Reflexión sobre los resultados obtenidos en el trabajo de campo y en función de:

- Problema de investigación
- Objetivos
- Hipótesis de estudio
- El marco teórico del estudio

La ejecución del proceso de los datos en función a sus análisis respectivos a cada 1 de ellos se generará de la siguiente manera:

- Se realizará la ejecución de una explicación detallada sobre los resultados encontrados cómo es el caso de los gráficos, tablas y demás figuras semejantes, quienes resultan ser el resultado de la ejecución del análisis a la información.
- Ser lo más preciso posible a fin de poder brindar la información de los valores la distribución de cada variable, así también los resultados de sus puntuaciones.
- En base a llegar a tener la contratación de hipótesis sí consideró emplear un diseño que permita poder llegar a conocer los resultados correctos del estudio.

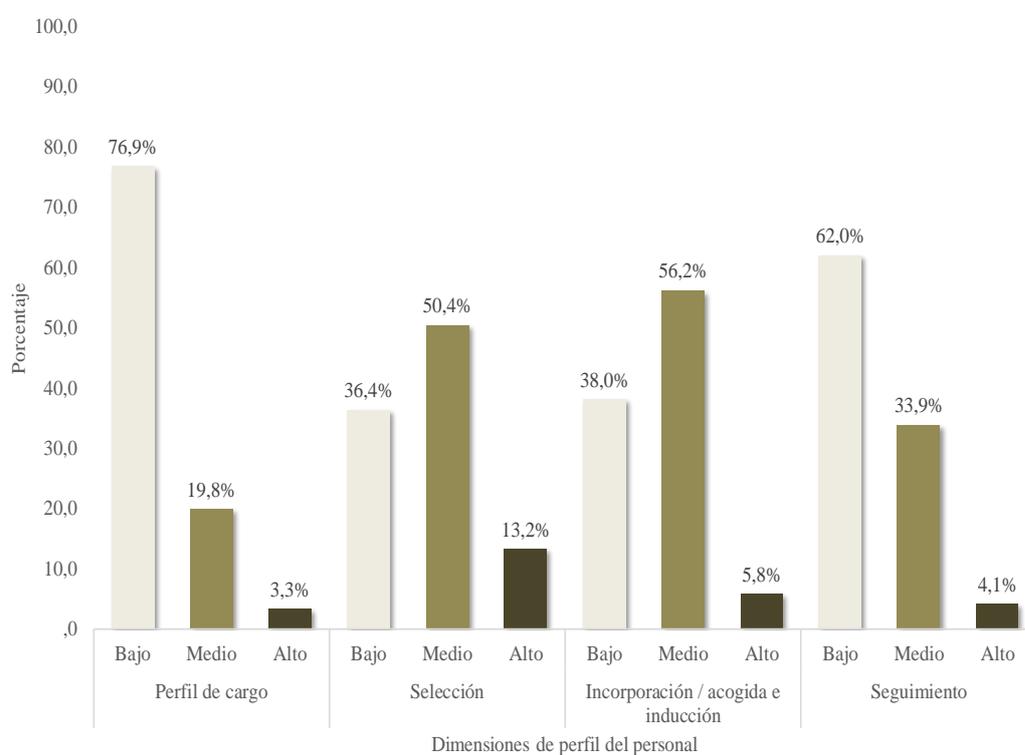
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

4.1.1. Resultados de variable Perfil del personal

Figura 1

Distribución del trabajador según el nivel de las dimensiones del Perfil del personal



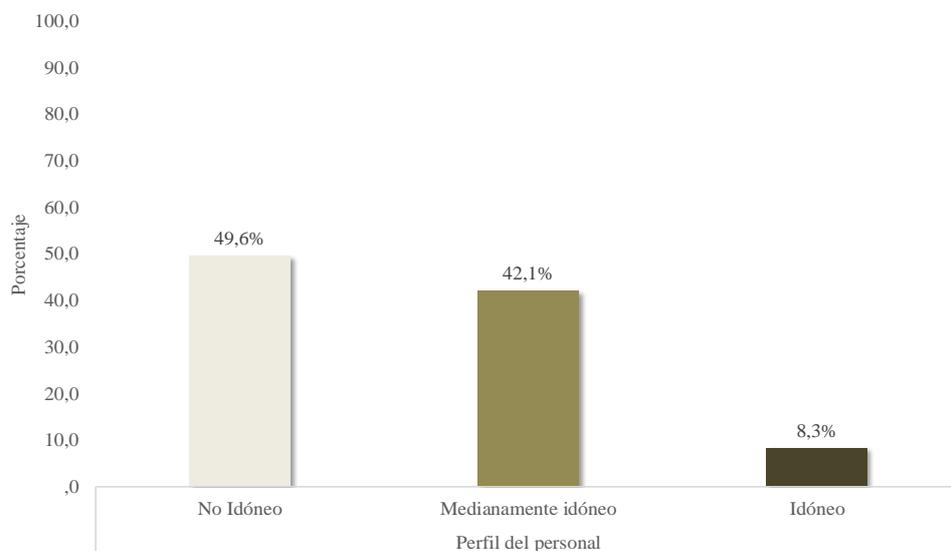
Nota: La figura muestra el nivel de las dimensiones de la variable Perfil del personal.

Interpretación:

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa que a dimensión de perfil de cargo muestra un nivel bajo con un 76,9% seguido del nivel medio con 19,8% y un nivel alto solo con un 3,3%. En la dimensión de selección el nivel que predomina es el medio con 50,4% seguido por el nivel bajo con el 36,4% y solo el 13,2% muestra un nivel alto. También se observa que la dimensión incorporación/acogida e inducción tiene como nivel dominante el medio con un 56,4% seguido del nivel bajo con el 38,0%, solo el 5,8% muestra un nivel alto. En el caso de la dimensión seguimiento el nivel bajo muestra mayor frecuencia que está representada con el 62,0%, seguido por el nivel medio con un 33,9% y solo el 4,1% de los trabajadores muestran un nivel alto.

Figura 2

Distribución del trabajador según el nivel de Perfil del Personal



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Perfil del personal

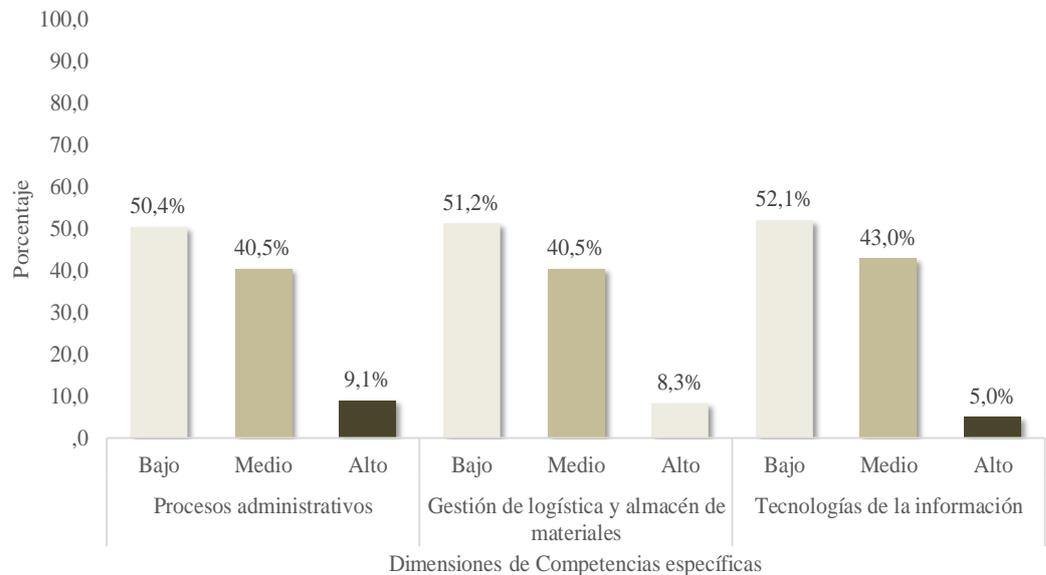
Interpretación:

Tal como se observa la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** el nivel que predomina en los trabajadores en la variable perfil del personal es el no idóneo con el 49,6% seguido por medianamente idóneo con el 42,1% y solo el 8,3% de los trabajadores muestran un perfil idóneo.

4.1.2. Resultados de variable Competencias específicas

Figura 3

Distribución del trabajador según el nivel de las dimensiones de Competencias específicas.



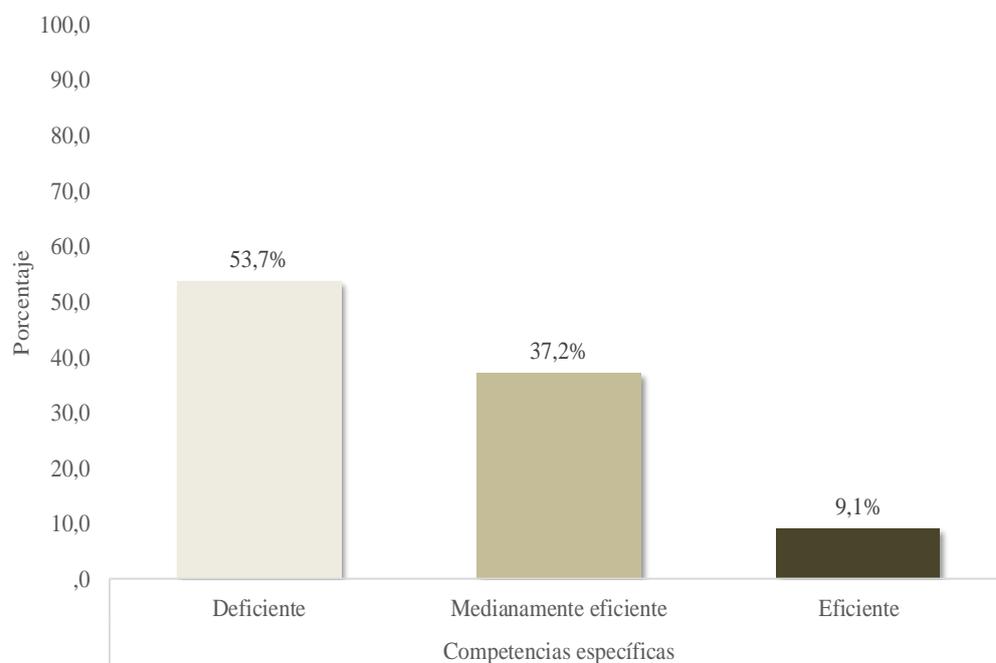
Nota: La figura muestra el nivel de las dimensiones de la variable competencias específicas.

Interpretación:

Según la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** la dimensión e procesos administrativo muestra un nivel bajo que representa el 50,4% de los trabajadores, seguido por el nivel medio con un 49,5% y solo el 9,1% con nivel alto. En el caso de la dimensión de gestión de logística y almacén de materiales muestra un nivel bajo que constituye el 51,2% de los trabajadores seguido del nivel medio con 40,5% y con un 8,3% del nivel alto. Por último, la dimensión de tecnologías de la información presenta un nivel bajo que encarna el 52,1% de los trabajadores, el 43,0% tienen un nivel medio y solo el 5,0% se ubican en el nivel alto.

Figura 4

Distribución del trabajador según el nivel de Competencias específicas



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Competencias específicas

Interpretación:

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa que el nivel de las competencias específicas se encuentra en deficiente con el 53,7% de los trabajadores, el 37,2% son medianamente eficientes y solo el 9,1% se ubica en el nivel de eficiente.

4.1.3. Normalidad de variables y dimensiones

Tabla 2

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para Perfil del personal y Competencias específicas

Variable y dimensiones	Z de Kolmogórov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Perfil del personal	1,369	,047
Perfil de cargo	1,832	,002
Selección	1,059	,212
Incorporación / acogida e inducción	1,416	,036
Seguimiento	1,691	,007
Competencias específicas	2,598	,000
Procesos administrativos	2,087	,000
Gestión de logística y almacén de materiales	1,760	,004
Tecnologías de la información	1,912	,001

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la tabla 02 se logra visualizar que las dimensiones del estudio no presentan una distribución normal, por lo que es necesario que se apliquen pruebas estadísticas en base a no paramétricos solo de esta manera será posible llegar a obtener una contrastación de hipótesis correcta, sin embargo en el caso de las variables los resultados obtenidos en función a ellas presentan una distribución normal.

4.2. Contrastación de hipótesis.

4.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica

- a. Planteamiento de la hipótesis.

H_0 : El perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua es el idóneo.

H_i : El perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua no es el idóneo.

- b. Nivel de significancia

$$\text{Alfa} = \alpha = 5\%$$

- c. Prueba estadística

Chi cuadrado de homogeneidad

- d. Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H_0 .

- e. Cálculo de estadísticos

Tabla 3

Estadístico de frecuencias observadas y esperadas de perfil del personal

Nivel	N observado	N esperado	Residual
No Idóneo	60	40,3	19,7
Medianamente idóneo	51	40,3	10,7
Idóneo	10	40,3	-30,3
Total	121		

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Tabla 4

Chi cuadrado de homogeneidad de perfil del personal

Estadístico	Perfil del personal
Chi-cuadrado	35,223
gl	2
Sig. asintót.	,000

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

f. Conclusión

De la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** el valor del estadístico de Chi-cuadrado (35,223) con un Sig. asintót. (0.000) es menor al nivel de significancia (0,05), también se puede observar que en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** la frecuencia observada predomina el No Idóneo, por lo que podemos concluir que existe evidencias estadísticas; para no aceptar H0, por lo tanto, el perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua no es el idóneo.

4.2.2. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- a. Planteamiento de la hipótesis.

H₀: Las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua, no son deficientes.

H_i: Las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua, son deficientes.

- b. Nivel de significancia

Alfa = α = 5%

- c. Prueba estadística

Chi cuadrado de homogeneidad

- d. Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H₀.

- e. Cálculo de estadísticos

Tabla 5

Estadístico de frecuencias observadas y esperadas de competencias específicas

Nivel	N observado	N esperado	Residual
Deficiente	65	40,3	24,7

Medianamente eficiente	45	40,3	4,7
Eficiente	11	40,3	-29,3
Total	121		

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Tabla 6

Chi cuadrado de homogeneidad de Competencias específicas

Estadístico	Competencias específicas
Chi-cuadrado	36,959
gl	2
Sig. asintót.	,000

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

f. Conclusión

De la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** el valor del estadístico de Chi-cuadrado (36,959) con un Sig. asintót. (0.000) es menor al nivel de significancia (0,05), también se puede observar que en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** la frecuencia observada predomina el deficiente, por lo que podemos concluir que existe evidencias estadísticas; para no aceptar H0, por lo tanto, las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua, son deficientes.

4.2.3. Contratación de la segunda hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis.

H₀: No existe relación directa entre el perfil del personal y las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua.

H_i: Existe relación directa entre el perfil del personal y las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua.

b. Nivel de significancia

Alfa = α = 5%

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

d. Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H₀.

e. Cálculo de estadísticos

Tabla 7

Estadístico de correlación entre Perfil del personal y Competencias específicas

		Perfil del personal	Competencias específicas
Perfil del personal	Rho de Spearman	1,000	,997
	Sig.	.	,000
Competencias específicas	Rho de Spearman	,997	1,000
	Sig.	,000	.

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

f. Conclusión

De los resultados obtenidos en la tabla 02 se pudo afirmar que la variable se encuentra en un punto óptimo cumpliendo con los requisitos para poder aplicarle la prueba de Rho de Spearman.

En los resultados encontrados luego de la evaluación a la información se logra demostrar que en la tabla 7 el resultado de Spearman es 0,997 el cual estaría indicando que existe una correlación positiva, por lo que se puede concluir la aceptación total de la hipótesis alterna y el rechazo definitivo de la hipótesis nula, habiendo encontrado los resultados se resuelve que el personal que trabaja dentro del proyecto en el área de logística en las actividades que ellos desarrollan y el desempeño que han demostrado van en función a su perfil.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación da a conocer sobre los aspectos del perfil del personal y las competencias específicas del personal, se estableció como objetivo general determinar si existe relación entre estas dos variables. En consideración a la hipótesis planteada los resultados logran evidenciar claramente que se encuentra por medio de un análisis descriptivo que el perfil del personal no llega a ser el más conveniente para la ejecución de las actividades, por lo tanto, son las competencias que resultan ser deficientes. En el plano inferencial se ha podido establecer la existencia de una correlación directa donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,997.

Este análisis permite determinar que el perfil de personal se relaciona con las competencias específicas en un nivel alto; dichos resultados concuerdan con los encontrados por Barrios (2019) quien concluye que existe una relación directa entre selección de personal que toma en cuenta al perfil de puesto de trabajo y competencias laborales la cual considera las competencias específicas como parte de su evaluación dentro de su investigación. También se observa que los resultados empíricos concuerdan con los resultados obtenidos por Sánchez & Vargas (2019) con una correlación de r de Pearson 0,882 teniendo en cuenta que los datos se tienen una distribución normal a diferencia de la presente investigación la cual no tienen distribución normal por lo cual se utilizó Rho de Spearman que coincide con la técnica utilizada por Rivera (2020) que obtuvo un Rho de Spearman de 0,817 que muestra una relación alta entre sus variables de competencias y productividad, al igual que Parra G. (2016) que da como resultado una correlación positiva entre sus variables. De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación es importante contar con una evaluación pertinente del perfil de personal, el cual ayudará a que el personal tenga las competencias específicas idóneas que dará una mejor calidad de servicio y productividad dentro de la organización.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

En relación al objetivo general se logró determinar el perfil del personal y su relación con las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua, año 2021, la cual evidencia una relación directa con una correlación alta entre las variables estudiadas en la presente investigación lo cual significa que a mayor el nivel del perfil del trabajador el nivel de las competencias específicas será mayor.

Después del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación, se obtienen las siguientes conclusiones, en relación a los objetivos e hipótesis planteadas:

En relación al objetivo específico 1 se logró identificar el nivel del perfil del trabajador. Donde la mayoría muestra un nivel no idóneo y solo una minoría se considera como idóneo.

5.2. Recomendaciones

Implementar políticas que permitan mejorar el nivel perfil del trabajador, capacitando al área de personal con técnicas adecuadas para contratar las personas más idóneas según los requerimientos del puesto de trabajo.

Realizar capacitaciones y charlas donde se enseñen técnicas y métodos para mejorar las competencias específicas de lo trabajador en sus respectivas funciones.

Realizar evaluaciones habituales para poder determinar el nivel de conocimiento que van desarrollando los trabajadores, con la finalidad de apreciar la efectividad de las capacitaciones.

Organizar jornadas donde se aborde temas relacionadas a las dificultades del trabajo, de los trabajadores, con la finalidad de identificar los inconvenientes para poder resolverlos y así lograr los objetivos organizacionales propuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires: UNAD.
- Barrios, N. (2019). Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., . Callao: Universidad César Vallejo.
- Bisquerra, R. (2014). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: CEAC.
- Blanco, F. (2010). *Introducción a la Gestión del Conocimiento*. Santiago: Naciones Unidad Chile.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá-Colombia: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-hill Interamericana.
- Fernández, E. (2006). *Desagregación regional de las proyecciones del mercado laboral de profesionistas*. México: ANUIES.
- Gomez, M. (2011). *Perfil por competencias. Un enfoque a la investigación de necesidades de capacitación en el nivel operativo del sector de confección textil en el Cantón Ambato*. Ambato: MEGAGRAF-Ambato.
- Hoyos, W. (2010). Diseño de perfil del cargo basado en competencias. Estudio de caso para coordinador HSQE en la gran empresa. *Revista Universidad EAFIT*, 11-40.

- López, J. (2011). <https://www.gestiopolis.com>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com>: <https://www.gestiopolis.com/logistica-gestion-compras-almacenes-transporte/>
- Martí, V., Almerich, G., Cifuentes, J., Grimaldo, M., Martí, J., Merino, C., & Puerta, I. (2011). Responsabilidad social universitaria: estudio iberoamericano sobre la infl de la educación de profesionales responsables con la sociedad. *Técnica Administrativa*.
- Mazo Álvarez, H. M. (2011). La autonomía: Principio ético contemporáneo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales Vol. 3*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123760.pdf>
- Mendoza, C. (2015). La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015. *Tesis de licenciatura*. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Michel, E. (2012). *Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo*. México: UOC.
- MINEDU. (02 de Noviembre de 2016). <http://www.minedu.gob.pe>. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe>: <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/ley-de-institutos.pdf>
- Parra, E. (2018). *Las Fases del Proyecto de Investigación*. Medellín - Colombia: Grupo de Investigación en Innovación y Gerencia Social.

- Parra, G. (2016). Los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y su incidencia en los niveles de servicio y operación del área logística de una empresa comercializadora de productos farmacéuticos. Caso: ECUAQUÍMICA. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de rendimiento académico*. Obtenido de Definicion.de.
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (8 de Abril de 2014). *Definición de espacio*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/espacio-publico/>
- Pilonieta, G. (2005). Pedagogías de la esperanza para la educación del nuevo milenio. *Dialnet*, 11-19.
- Quiceno Hoyos, A. (2016). Campus universitario sustentable. *Revista de Arquitectura*, XVIII(2), 107-119.
doi:<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14718/RevArq.2016.18.2.10>
- Rivera, M. (2020). Gestión por competencias y productividad en la empresa Servicios Logísticos de Courier del Perú S.A.C. . Lima: Universidad César Vallejo.
- Sagi-Vela Grande, L. (2004). Gestión por competencias. ESIC Editorial.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación.

Sánchez, L., & Vargas, K. (2009). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: Caso oficina logística Gobierno Regional de Arequipa. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias*. Bogotá - Colombia: Ecoe ediciones.

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO	FUENTE
¿De qué manera el perfil del personal se relaciona con las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. Moquegua, año 2021?	Determinar el perfil del personal y su relación con las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua, año 2021	Existe relación directa entre el perfil del personal y las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Investigación no experimental descriptiva correlacional	X = Perfil del personal Y = Competencias específicas	Perfil de cargo Selección Incorporación / acogida e inducción Seguimiento Procesos administrativos. Gestión de logística y almacén de materiales. Tecnologías de la información.	Cuestionario que mide el Perfil del Personal Cuestionario que mide las Competencias Específicas	Personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua
¿Cuál es el perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua?	Identificar el perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua	El perfil del personal del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua no es el idóneo.	POBLACIÓN Y MUESTRA La población es de 176 trabajadores, y la muestra es de 121 trabajadores				
¿Cuáles son las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua?	Identificar las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del proyecto Quellaveco - Moquegua.	Las competencias específicas del área de servicios logísticos del grupo Vivargo S.A.C. del Proyecto Quellaveco - Moquegua, son deficientes					