



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TESIS**

**COMPETENCIAS LABORALES Y LOGÍSTICA DE  
IMPORTACIÓN DE LA EMPRESA FASETRES DEL PERÚ  
S.A.C. 2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:**

**JANET MARICRUZ GAVILAN ROMERO**

**ASESOR:**

**DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN**

**Huacho – Perú**

**2019**

## **MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR**

-----  
Dr. Policarpo Diomedes Marquez Valencia  
Presidente

-----  
Dr. Felix Gil Caro Soto  
Secretario

-----  
Mg. Elvis Richar Sanchez Garcia  
Vocal

-----  
Mg. Luis Alberto Baldeos Ardian  
Asesor

## **DEDICATORIA**

A mi madre Judy quien es mi razón de ser y el motivo por la cual busco salir adelante, porque siempre creyó en mí, me dió su apoyo incondicional y por prepararme para afrontar cada reto que se me presente en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres y familiares que de alguna u otra forma aportaron para llegar a culminar mi sueño de la carrera universitaria.

A mis maestros que me transmitieron su conocimiento durante todo este tiempo.

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	04

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.2. Bases Teóricas	07
2.3. Definiciones conceptuales	34
2.4. Formulación de las hipótesis	39
2.4.1. Hipótesis General	39
2.4.2. Hipótesis Específicas	39

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1. Diseño metodológico	40
3.1.1. Tipo de investigación	40
3.1.2. Nivel de investigación	40
3.1.3. Diseño	40
3.1.4. Enfoque	40
3.2. Población y muestra	40
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.4.1. Técnicas a emplear	42
3.4.2. Descripción de los instrumentos	42
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	42

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	43
---	----

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión	59
5.2. Conclusiones	60
5.3. Recomendaciones	61

### **CAPÍTULO VI FUENTES DE INFORMACIÓN**

6.1. Fuentes bibliográficas	62
6.2. Fuentes electrónicas	63

<b>ANEXOS</b>	<b>65</b>
---------------	-----------

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.	43
Tabla 2.	Edad de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.	44
Tabla 3.	Competencia científica	45
Tabla 4.	Competencia procedimental	46
Tabla 5.	Competencia personal	47
Tabla 6.	Competencia social	48
Tabla 7.	Gestión de compras	49
Tabla 8.	Gestión de almacenamiento	50
Tabla 9.	Gestión de inventarios	51
Tabla 10.	Gestión de transporte	52
Tabla 11.	Pruebas de normalidad	53
Tabla 12.	Correlación de Rho de Spearman entre las competencias laborales y la logística de importación	54
Tabla 13.	Correlación de Rho de Spearman entre la competencia científica y la logística de importación	55
Tabla 14.	Correlación de Rho de Spearman entre la competencia procedimental y la logística de importación	56
Tabla 15.	Correlación de Rho de Spearman entre la competencia personal y la logística de importación	57
Tabla 16.	Correlación de Rho de Spearman entre la competencia social y la logística de importación	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.	43
Figura 2.	Edad de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.	44
Figura 3.	Competencia científica	45
Figura 4.	Competencia procedimental	46
Figura 5.	Competencia personal	47
Figura 6.	Competencia social	48
Figura 7.	Gestión de compras	49
Figura 8.	Gestión de almacenamiento	50
Figura 9.	Gestión de inventarios	51
Figura 10.	Gestión de transporte	52



## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer de qué manera las competencias laborales influyen en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C., 2019. **Métodos:** La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, y de enfoque cuantitativo. La población fue 23 trabajadores. Se consideraron las dimensiones: competencia científica, competencia procedimental, competencia personal, competencia social, gestión de compras, gestión de almacenamiento, gestión de inventarios, gestión de transporte. Se realizó la confiabilidad dando como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.959. **Resultados:** Respecto a la variable Competencias laborales, el 56,5% de los encuestados manifestaron que no interpreta las funciones que debe desempeñar a diario, el 34,6% mencionaron que no utiliza de manera correcta sus instrumentos de trabajo, el 89,6% mencionó que no reconoce la importancia de los colaboradores para la empresa, el 52,2% mencionaron que no respeta los reglamentos de la empresa. Así mismo, respecto a la variable Logística de importación, el 43,4% mencionaron que no considera que los proveedores son adecuados, el 47,8% mencionó que no considera que la gestión del almacén es adecuada, el 39,1% mencionó que no se evalúa con frecuencia el nivel de inventarios que maneja la empresa, el 34,7% mencionó que la organización del transporte de los productos de inventario no es el adecuado. **Conclusión:** Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,006 < 0,05$ ;  $r = 0,558$ ), por lo que se concluye que las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

**Palabras clave:** *competencia científica, competencia procedimental, competencia personal, competencia social, gestión de compras, gestión de almacenamiento.*

## ABSTRACT

**Objective:** To establish how labor competences influence the logistics of importation of Fasetres del Perú S.A.C., 2019. **Methods:** The research is basic, correlational level, non-experimental design, and quantitative approach. The population was 23 workers. The dimensions were considered: scientific competence, procedural competence, personal competence, social competence, purchasing management, storage management, inventory management, transportation management. Reliability was performed resulting in a Cronbach's alpha coefficient of 0.959. **Results:** Regarding the Labor competencies variable, 56.5% of the respondents stated that they do not interpret the functions they must perform daily, 34.6% mentioned that they do not use their work instruments correctly, 89.6 % mentioned that they do not recognize the importance of collaborators for the company, 52.2% mentioned that they do not respect the company's regulations. Likewise, with respect to the variable Logistics of import, 43.4% mentioned that they do not consider that the suppliers are adequate, 47.8% mentioned that they do not consider that the management of the warehouse is adequate, 39.1% mentioned that The level of inventories that the company manages is not evaluated frequently, 34.7% mentioned that the organization of transport of inventory products is not adequate. **Conclusion:** With the study it was determined that there is a moderate and very significant positive correlation ( $p = 0.006 < 0.05$ ;  $r = 0.558$ ), so it is concluded that labor competences significantly influence the import logistics of the Fasetres company from Peru SAC, 2019.

**Keywords:** *scientific competence, procedural competence, personal competence, social competence, purchasing management, storage management.*

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el progreso del comercio internacional y la globalización permiten a las empresas obtener las mercancías requeridas para sus procesos. No obstante, para que estas mercancías lleguen a tiempo es esencial vencer obstáculos como las grandes distancias para su traslado. La logística de importación hace posible llevar una adecuada y estratégica organización de elementos que implican operaciones de compra de productos, transporte, distribución, almacenaje, venta y suministra la información requerida para realizar negociaciones de éxito y que beneficien a la propia organización en relación a la disminución de costes y altos márgenes de ganancias. La logística de importación es una tarea de coordinación muy interesante. Si una empresa cuenta con el personal con las competencias y los conocimientos necesarios logrará reducir en gran medida sus costos y trabajar de manera eficiente. Sin embargo, una planificación eficiente y óptima de los elementos que participen en la logística de importación deben tener detrás a personas con las competencias necesarias para ejecutarla de la manera más correcta de lo contrario no se tendrá la seguridad que la mercancía llegué a tiempo y se tendrá pérdidas innecesarias.

Es por ello que tiene como objetivo general la presente investigación el establecer de qué manera las competencias laborales influyen en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La organización Fasetres del Perú S.A.C., se fundó en el año 2017, se dedica a la instalación de cámaras de seguridad. Tiene como objetivo ampliar la gama de sus productos, para ello se proyecta importar materiales como interruptores termomagnéticos y cables de mercados internacionales como Estados Unidos y Colombia.

En los últimos años las competencias laborales han adquirido gran importancia, ya que las organizaciones en todo el mundo desean explotar el talento humano que está a su cargo, ellos son su principal imagen a mostrar, es por ello que se busca seleccionar personal con excelentes conocimientos, capacidades y habilidades en al desempeñar sus tareas. Una organización que tenga en bien en claro a donde se dirige tiene muy en cuenta contar con trabajadores con las mejores competencias laborales para desempeñar los trabajos encomendados a la par con los estándares establecidos por la organización, las competencias laborales que tengan los empleados son una herramienta clave para que la organización alcance con los objetivos trazados, de manera eficaz y eficiente.

En la actualidad el progreso del comercio internacional y la globalización permiten a las empresas obtener las mercancías requeridas para sus procesos. No obstante, para que estas mercancías lleguen a tiempo es esencial vencer obstáculos como las grandes distancias para su traslado. La logística de importación hace posible llevar una adecuada y estratégica organización de elementos que implican operaciones de compra de productos, transporte, distribución, almacenaje, venta y suministra la información requerida para realizar negociaciones de éxito y que benefician a la propia organización en relación a la disminución de costes y altos márgenes de ganancias. La logística de importación es una tarea de coordinación muy interesante. Si una empresa cuenta con el personal con las competencias y los conocimientos necesarios logrará reducir en gran medida sus costos y trabajar de manera eficiente. Sin embargo, una planificación eficiente y óptima de los elementos que participen en la logística de

importación deben tener detrás a personas con las competencias necesarias para ejecutarla de la manera más correcta de lo contrario no se tendrá la seguridad que la mercancía llegué a tiempo y se tendrá pérdidas innecesarias.

En la empresa Fasetres del Perú S.A.C, se han presentado una serie de deficiencias en la logística de importación estos debido a que los participantes en su proceso como operadores y proveedores no están alineados; falta de control genera problemas en la trazabilidad; el personal no tiene los conocimientos necesarios en procedimientos logísticos; la empresa está acostumbrada a proveedores que no le generan credibilidad; no se tiene un adecuado manejo de tiempos para el arribo de los productos que se piensa importar lo que genera incertidumbre.

En la empresa Fasetres del Perú S.A.C., se puede ver competencias laborales de los trabajadores que son deficientes e inadecuadas, esto a causa de que la organización no cuenta con empleados capacitado y con los necesarios desempeñan un determinado puesto; falta de comunicación entre los trabajadores ha ocasionado que no cumplan con los trabajos encomendados; los empleados muestran poca paciencia y ganas al apoyar a sus demás colegas; los trabajadores sienten que la empresa no reconoce sus esfuerzos lo que ha ocasionado que bajen su rendimiento en ella; no existe trabajo en equipo entre los compañeros.

Si la empresa Fasetres del Perú S.A.C, continúa presentado problema en los dos temas antes mencionados no conseguirá expandir su negocio a nivel nacional, como tampoco generará la rentabilidad y productividad proyectada.

La empresa Fasetres del Perú S.A.C., debe estar consciente de lo importante que es contar un personal con buenas competencias laborales para ello debe considerar un adecuado sistema de selección de personal que le permita tener competitividad y eficiente gestión en su proceso logístico.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera las competencias laborales influyen en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera la competencia científica influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?
- b. ¿De qué manera la competencia procedimental influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?
- c. ¿De qué manera la competencia personal influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?
- d. ¿De qué manera la competencia social influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar de que manera las competencias laborales influyen en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Evaluar de que manera la competencia científica influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.
- b. Indicar de que manera la competencia procedimental influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.
- c. Identificar de que manera la competencia personal influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.
- d. Evaluar de que manera la competencia social influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### ***Justificación por su conveniencia***

Ya que la investigación incide en percibir las competencias laborales con las que cuentan los empleados de la organización Fasetres del Perú S.A.C., para poder establecer de que manera esto viene influenciando en la logística de importación.

##### ***Justificación por su aporte científico***

Su utilidad metodológica está en el planteamiento de una herramienta científica de recaudación de datos que ayudará a otros estudios a evaluar las competencias laborales de los trabajadores, y así mismo evaluar la logística de importación de la organización, cuya garantía se encuentra en una base teórica especializada crítica para que nuestro estudio alcance los resultados esperados.

#### **1.5. Delimitación del estudio**

Delimitación geográfica: empresa Fasetres del Perú S.A.C., distrito de La Molina, provincia de Lima, departamento de Lima.

Delimitación social: trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.

Delimitación temporal: de enero a diciembre del año 2019.

Delimitación semántica: competencias laborales y logística de importación.

Las competencias laborales son el grupo de saberes y destrezas que las personas emplean con eficacia y eficiencia (Chiavenato, 2015).

La gestión logística esta relaciona a la manera en que la organización obtiene, produce, e intercambian mercadería y servicios en el ambiente pertinente y en los volúmenes apropiados para las asignaciones correctas (Daniels, Radebaugh y Sullivan, 2013).

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

Se logro ejecutar la investigación sin problemas ni inconvenientes, ya que se se contro con los recursos necesarios, garantizando así su viabilidad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **Investigaciones internacionales**

Brasales (2018) realizó la investigación titulada “La Gestión Logística y la Competitividad en el Sector Florícola”, la cual fue aprobada por Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el determinar la importancia de un modelo de gestión logística para mejorar la competitividad de la Empresa Hispanoroses Cía. Ltda. Es una investigación exploratoria, descriptiva, correlacional. La población fue 77 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la observación, la entrevista y la encuesta. La investigación concluyó que la empresa Hispanoroses Cía. Ltda., no cuenta con un plan de gestión logístico diseñado, por esta razón no se tiene específicamente definidas las etapas del proceso productivo que realiza la empresa y muchos menos se conoce individualmente los tiempos de cada actividad en cada una de las etapas.

Castro (2015) realizó la investigación titulada “La gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los funcionarios de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato EP-EMAPA-A”, la cual fue aprobada por Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia de la gestión en capacitación, en el desarrollo de competencias laborales en los funcionarios de dicha empresa; para generar un modelo de capacitación empresarial que facilite el desarrollo profesional, dentro de la estrategia de la institución y en función de sus competencias, intereses y valores. Es una investigación descriptiva, no experimental, correlacional. La población estuvo conformada por 180 personas y la muestra fue de 65. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que la incidencia de adecuar una gestión eficiente en capacitación, que persiga el desarrollo de competencias laborales en los funcionarios de la empresa, es positivamente importante, las condiciones laborales, las expectativas



y el clima organizacional es el adecuado para implementar los cambios que se puedan sugerir.

Castro y Cantos (2012) realizaron la investigación titulada “Plan de importación y logística de comercialización del insecticida Neonicotinoide para el control de plagas en los cultivos en la provincia del Guayas”, la cual fue aprobada por Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el diseñar un plan de importación y la logística de comercialización para la introducción del insecticida neonicotonoide para el control de plagas en los cultivos al mercado de la provincia de Guayas. Es una investigación explicativa. La investigación concluyó que la escasa información existente en el medio, de cómo llevar a cabo un proceso de importación, derivó en la necesidad de desarrollar un plan de importación de una molécula como la indicada, para uso y conocimiento de todos, contribuyendo así a agilizar los pasos de compras y desaduanización.

### **Investigaciones nacionales**

Quispe (2019) realizó la investigación titulada “Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”, la cual fue aprobada por Universidad Cesar Vallejo, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales. Es una investigación de tipo cuantitativa, no experimental. La población la conforman 50 colaboradores de la empresa al igual que la muestra. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que la característica de las Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de dicho rubro fue destacada en el año 2018, ubicándose en un nivel alto, en el que se observó un 42 % de trabajadores.

Catpo y Ramírez (2016) realizaron la investigación titulada “La aplicación del sistema comercial Forecast y su influencia en la gestión logística de importaciones de la empresa Huemura S.A.C. en el periodo 2015 - 2016”, la cual fue aprobada por Universidad Privada del Norte. Perú. La investigación tuvo como objetivo el evaluar de qué manera la aplicación del sistema comercial Forecast influyó en la gestión logística de importaciones de la empresa. Es una investigación pre experimental. La

población fue 20 trabajadores, así mismo la muestra fue 10 trabajadores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta, la entrevista como instrumento la ficha de observación. La investigación concluyó que la implementación del sistema comercial Forecast, tuvo un impacto positivo en el área de gestión logística, logística de distribución, y logística de importaciones.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Competencias laborales**

#### ***A. Definiciones***

Tobón (2015) señala que cuenta con competencia profesional la persona que usa sus saberes, tácticas y conductas en el desarrollo de su ejercicio profesional, da solución a circunstancias adversas individualmente e innovando y está listo para responder a su ambiente de trabajo o empresa.

Huertas (2014) conceptúa como la aptitud precisa para ejecutar de manera ideal una tarea fructífera enteramente identificada, convirtiéndose en una aptitud existente y probada.

Coulter (2010) define como el conocimiento y habilidades técnicas e interpersonales que posee un trabajador en el ejercicio de su trabajo.

Alles (2008) define un rasgo significativo implícito de una persona que se encuentra vinculada con un rango estándar de desenvolvimiento o productividad mayor en el centro laboral.

Escalante y Druet (2008) definen como un precepto dirigido a la manera de gestionar y destinar los recursos humanos admitiendo un fortalecido vínculo entre el trabajo y la educación, suelen ser tomadas por instrumentos aptos de suministrar una definición, esto es, una forma de ejecutar y lograr cosas para que sea del alcance de todos.

## ***B. Dimensiones de las competencias laborales***

Díaz (2016) citan en su investigación a Saravia, el cual menciona las competencias laborales que son un grupo de aptitudes propias y variadas que se ejecutan de forma universal como cimiento en la obtención de un desenvolvimiento ideal en un área determinada. Estas son sus dimensiones:

### **a. Competencia científica**

Son los saberes en grupo, ya sean los teóricos corroborados con los prácticos, que facilitan la comprensión en los individuos de ámbitos de su entorno, entender su sentido y concretar formas de participar. (Saber). Sus indicadores son los siguientes: Comprensión, Interpretación y Actualización.

### **b. Competencia procedimental**

Son los saberes en conjunto de estudios de metodológicos regulados y tratamientos basados en la experiencia, que facilitan al individuo comportarse adecuadamente en entornos concretos. (Saber ser). Sus indicadores son los siguientes: Demostración, Criterios procedimentales, Instrumentales y Actividad Laboral.

### **c. Competencia personal**

Son los saberes agrupados que facilitan que los individuos puedan ver sin obstrucciones en entorno real y usando su criterio, puedan moldear su desenvolvimiento tomando como base sus valores. (Saber Ser). Sus indicadores son los siguientes: Aprendizaje constante, Regulación del desempeño y Reconocimiento personal.

### **d. Competencia social**

Son los saberes agrupados que facilitan a los individuos un adecuado y provechoso vínculo con su entorno social y común, centrándose en principios armónicos de convivencia entre los individuos y el ambiente. (Saber Compartir). Sus indicadores son los siguientes: Respeto, Tolerancia y Relaciones interpersonales.

### ***C. Niveles de competencia laboral***

Según el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de México, basado en la instrucción de competencia laboral de la OIT-CINTERFOR (1997), según la cual esta puede formarse por categorías, dependiendo de la continuidad necesitada. El piloto de agrupamiento por categorías de competencia más popular es el que se llevó a cabo en Gran Bretaña, mismo que ha sido tomado por guía al fijar las categorías de calificación de las competencias en la mayor parte de los estados que decidieron entrar al área de la formación y certificación por áreas ocupacionales. A continuación presentamos las 5 categorías y los rasgos típicos de estas:

- Obrero aprendiz. Competencia para el desempeño de un grupo restringido de tareas laborales. Predomina lo operativo, rutinario y predecible.
- Obrero calificado. Competencias vinculadas a la ejecución de saberes en una vasta y relevante escala de tareas laborales en diferentes situaciones. Ciertas son difíciles y no se asemejan a las cotidianas. Se suele necesitar ayuda y contribución de grupo.
- Técnico. Competencias en un vasto grupo de tareas laborales variados llevadas a cabo en diferentes circunstancias, mayormente difíciles y nada cotidianos. Mayormente se necesita inspeccionar y hacerles seguimiento a terceros.
- Profesional. Competencias en un vasto grupo de complicadas tareas laborales (técnicas o profesionales), llevadas a cabo en un diverso número de circunstancias. Gran nivel de responsabilidad e independencia. Mayormente se necesita inspeccionar y hacerles seguimiento a terceros.
- Gerente profesional directivo. Recurre a un vasto grupo de principios esenciales y tácticas difíciles en diversos entornos, mayormente impredecibles. Gran nivel de independencia. Encargado de estudiar, diagnosticar, planificar, diseñar, llevar a cabo y medir.

#### **D. Tipos de competencia**

Para Huertas (2014) se pueden clasificar por diversos criterios, siendo relevante para nuestra investigación la formación y el desempeño, así tenemos:

Competencias académicas. Está conformado por el grupo de saberes, aptitudes, tácticas conductas y principios que se adquieren como parte del proceso de formación profesional, transmitidos por personas competentes en la educación técnico productivo y educación no universitaria y universitaria. Aquello se logra desarrollando el currículo por competencias, centrado en la formación sólida del saber, saber hacer y saber ser. se logra así, la certificación de competencias académicas, alcanzada con la obtención de los grados y títulos académicos correspondientes en una carrera.

Competencias laborales. Son el grupo de aptitudes, destrezas, comportamientos y principios que se adquieren una vez concluido de la formación profesional, ya en el desempeño de su oficio. El desarrollo de las competencias profesionales se da como parte de los programas de formación laboral, para el ejercicio de la profesión, centrada en la consolidación de las habilidades técnico-productivas en la ejecución de las tareas esenciales de la carrera. Estas se evalúan a través de los desempeños de la profesión, con el que se alcanzan la certificación de las competencias laborales para la adquisición de certificados parciales, especializaciones, etc., se verifica a través de los portafolios de formación laboral.

Competencias profesionales. El ejercicio pleno de la profesión no se alcanza al egresar, tampoco en los primeros años de desempeño laboral. Este se logra después de un mínimo de cinco años de ejercicio de la profesión, cuando se alcanza el dominio pleno de los saberes, aptitudes, tácticas, comportamientos y principios propios y especializados en cierta carrera profesional. Las competencias laborales se desarrollan como parte de la formación profesional continua para el ejercicio de la profesión, centrado en la especialización y amplio dominio de las habilidades técnico-productivas para la gestión, organización y evaluación de los

campos de desempeño profesional, buscando alcanzar el registro y autorización para el pleno ejercicio de la profesión a cargo de los colegios profesionales, el cual se alcanza con la certificación de competencias.

#### **E. Competencias laborales que exige la organización**

Según Chiavenato (2015) son los tratados a continuación:

- Aprender a aprender: los individuos tienen que cooperar positivamente en su totalidad. Para hacerlo, tienen que estar aptos para conocer cosas nuevas a diario. Lo relevante es que puedan aprender a aprender, ello necesariamente es sinónimo de deshacerse de antiguos preceptos que no aportan a la empresa con el objetivo de captar pensamientos novísimos y útiles. Es decir, ser moldeables, no cerrados a nuevos retos y receptivos.
- Comunicación y colaboración. Antiguamente, el correcto desenvolvimiento era sinónimo de la realización de asignaciones rutinarias y cerradas y la evaluación de los individuos se restringía a su materia. Actualmente, al contar con grupos, el buen desenvolvimiento del trabajador está más ligado a sus destrezas para comunicarse y ayudar a sus colegas. Es decir, el trabajo individual ha sido dejado de lado por el dado en equipos.
- Pensamiento innovador y resolutivo de adversidades. Antes dirección autoritaria tomaba como deber afrontar las adversidades para incrementar el desempeño de los individuos. Actualmente la organización confía de que ellos optimicen y mejoren sus labores por ellos mismos. Para realizarlo, optan por individuos con aptitudes resolutivas y críticas de adversidades, curiosas por comprender lo que no entienden y proponer continuamente mejoras.
- Conocimiento digital. Antiguamente, el contar con saberes digitales significaba dar funcionalidad a aparatos o manipular ordenadores para realzar cálculos o documentos. Actualmente se atesora a quien utiliza sus saberes digitales en la aplicación de sistemas de

comunicación con miembros del grupo de forma internacional, con el fin de ejecutar asignaciones e intercambiar ideas que optimicen las mismas. Los saberes digitales brindan asistencia al grupo y no solo a uno de ellos.

- Conocimiento en los negocios globales. Antiguamente, los individuos se limitaban a su lugar de labores. Actualmente son necesarios individuos con aptitudes que enfoquen sus destrezas en su entorno competitivo, universal, dinámico e inestable de los negocios. La globalización extiende los límites del conocimiento.
- Desarrollo del liderazgo. Es imperioso actualmente hallar y capacitar a individuos que puedan dirigir la empresa. Contrario a utilizar programas foráneos de instrucción a empleados, la empresa plantea cursos especializados para potenciar el ímpetu emprendedor y líder. Las empresas mejor posicionadas en el mercado están integradas por líderes.
- Autoadministración de la carrera. Debido a que las aptitudes requeridas por las empresas varían constantemente, los individuos requieren de actualizaciones continuas de sus saberes y las competencias necesarias para ejecutar sus tareas del día a día como las de largo plazo. Diversas casas de estudios tienen entre sus filas centros virtuales de desarrollo profesional que facilitan a los individuos a hallar tácticas que deben aprender.

## **F. Características del modelo por competencias**

Delgado (2009) menciona tres como rasgos significativos esenciales del modelo:

- El centrarse en la organización.
- Tener como modelo a los mejores.
- Competencias diseñadas y competencias consultadas

Énfasis en la empresa: uno de los rasgos significativos esenciales de estas experiencias se centra en no dirigir el proceso de ejecución iniciando de lo ya acontecido en otras organizaciones, sino realizarlo tomando en cuenta y centrándonos en la nuestra. La idea es tomar en cuenta que las competencias aplicadas en una misma tarea pueden ser distintas. El pensamiento organizacional, de producción, de atención al usuario y de dirección cambia de una organización a otra, por lo que, estas deben hallar las competencias ideales para que sus trabajadores logren las metas esperadas.

Referencia en los mejores: el diseño por competencias con inclinación por la conducta, halla a los más óptimos empleados que logran las metas. De esta manera emana el perfil de competencias bajo la premisa de que, si el óptimo desenvolvimiento se vuelve el que todos adoptan, la empresa en su totalidad mejorara su productividad.

Competencias diseñadas y competencias consultadas: ciertas competencias que necesita la empresa no se consiguen solo observación y evaluación del comportamiento ideal en la empresa. En ciertas ocasiones son necesarias muchas cosas más, es menester que la administración mediante sus saberes del mercado, los usuarios y el negocio, precise la clase de competencias que requiere de sus trabajadores para lograr los fines y las introduzca en los estándares para ayudar en sus saberes y capacitación. Siguiendo esta premisa, los empleados no cercan la definición de competencias, observarlos es útil, pero no basta.

## **G. Modelos de las Competencias Laborales**

Escalante y Druet (2008) señalan que los modelos de instrumentación de las Competencias Laborales que hay universalmente son muchas, de acuerdo al enfoque que se desee brindar a los empleados y el nivel en el que se encuentra el individuo en la estructura de mando y los deberes de la empresa. Es factible que se encuentren diversos enfoques al mismo tiempo en la empresa, sin que dañe la coherencia del sistema. Los



modelos que hay pueden dividirse en tres clases: funcionalista, conductista y constructivista.

a. Modelo Funcionalista

Tuvo su origen en Inglaterra y se inclina en el fenómeno causal, esto es, las competencias, es decir, las competencias son percibidas a raíz del hallazgo de las relaciones que se encuentran en una dificultad, un producto o una solución. Lo más cercano funcionalmente es acerca de desempeños o productos definidos y predefinidos que los individuos tienen que probar, obtenidos de un estudio de las funciones que integran el proceso productivo.

Usualmente este diseño operativo es utilizado en categoría operativa y se ciñe a formas técnicas. Las pruebas que estos diseños piden son: de mercancía, el producto de las observaciones del tratamiento de una operación y de saberes conectados. A modo de ilustración tenemos que, en la confección de prendas, una prueba de mercancía es la unión de piezas con dobleces, botones y que logra el estándar esperado, una prueba de desenvolvimiento es inspeccionar la manipulación de un aparato y del orden y la limpieza que el maquinista debe tener siempre en su empleo.

b. Modelo Conductista

Su origen se les adjudica a la Universidad de Harvard, en E.U.A.; las competencias se delimitan en términos de características con las que cuenta un trabajador, que tienen vinculo causal con el desenvolvimiento superior. Estas competencias se investigan y se prefieren por parte de la dirección general.

En este enfoque, se busca, a través del acomodamiento de los trabajadores, instauran una cultura organizacional sustentada en las categorías elegidas y aplicadas día tras día y en todos los empleados que integran la empresa. El edificarla requiere de observación, medición y la identificación del desempeño con incentivos o castigos, buscando de esta manera fortalecer las competencias establecidas. Su contribución está integrada por las competencias genéricas y su restricción por la relación

causal-lineal y la generalización. El modelo conductista se basa en hallar las destrezas de fondo de los individuos, conduciéndolo a desempeños más altos en la empresa.

Usualmente el modelo conductista es usado en la categoría directiva de la empresa y es concerniente a las capacidades que permiten a una persona resaltar ante escenarios no dados con anterioridad. Así tenemos: la habilidad crítica, resolutive de problemas, comunicación activa de los fines, innovación, flexibilidad, etc. De los procesos de la organización no resultan los desempeños que deben ser probados por el individuo, se contienen de un estudio fluido de las aptitudes los individuos que de alguna manera han sabido sobre salir en las empresas. Personas que se han destacado en las organizaciones. Entonces, las diferentes capacidades que se deben resaltar en el liderazgo son en su mayoría: crear metas claras, incentivarlas y dirigir grupos de trabajo. Hacer uso de su deber personal y asignar las acciones propias, y destinar las tareas correctamente entre otras.

#### c. Modelo Constructivista

Se originó en Francia, estado al que usualmente se le identifica por su destreza democrática, esta medida ayuda a la implementación de competencias laborales ya sea desde la función misma que se deriva del entorno, del criterio y la aptitud para responder de la empresa. (parámetros de corte funcionalista), sino que otorga la misma relevancia al individuo, a sus metas y a lo que es capaz de realizar, brindando circunstancias de construcción grupal.

En este tipo de modelo no se establecen las competencias del empleado, sino que las edifica a raíz de su criterio y los procesos resolutive de problemas y adversidades que no permiten llegar a la meta y que se encuentran en la empresa. Desde este punto, las competencias se vinculan a los procesos de la empresa, esto es, se basan en la ejecución de las competencias y a la optimización de los procesos. Por ilustrar tenemos que en una organización que da a conocer a sus empleados y sus jefes que no se han establecido pasos para el mantenimiento preventivo, ni las tácticas para el predictivo. Paralelamente al diseño de estos pasos y las

tácticas, las competencias de los trabajadores inmersos en estas tareas van aflorando.

En este punto, es imperante el hallar aquellas capacidades que afloran en los procesos de mejora permanente. Acorde al análisis funcional, los fines y funciones de la organización no debe ser planteadas desde su empresa como una estructura rígida, contrario a ello debe darse acorde a su vínculo con el entorno: mercado, era digital y relaciones en diversos tipos.

El deber del empleado debe entenderse acorde a ese entorno y sus demás tareas. Para definir las competencias se confrontan las variadas relaciones que hay en las organizaciones entre el producto y las destrezas, saberes y aptitudes de los empleados, y así identificar los componentes importantes para dar solución a las dificultades. El enfoque constructivista entiende a la competencia aparte de la función desde el espacio personal. La metodología contiene a los trabajadores de pocos estudios, haciendo énfasis en la urgencia de producir confianza y obtener un buen desempeño, el valor del crecimiento individual, la colaboración de los individuos al realizar las asignaciones. El concepto de competencia se da cuando concluye el proceso de aprendizaje por variación, su vínculo es dialéctico entre la capacitación de los trabajadores y su participación progresiva y coordinada.

## **H. Perfiles de exigencia basados en las competencias laborales**

Pereda, Berrocal y Alonso (2011) expresan que el proceso general a seguir es el siguiente:

### **a. Definir el modelo estratégico**

Cuando establecemos un modelo se deben establecer guías comunes del negocio de la empresa, como vínculos que conservan con el cliente con los trabajadores, los departamentos esenciales de frutos, entre otros. Este es señal para iniciar, y laborará de la siguiente manera, por lo general se

comienza con suposiciones para establecer guías comunes demandantes en los puestos, en el interior del entorno de las competencias.

Para tal ejemplo se recomienda que intervenga en dicho proceso un grupo de consultores externos que hagan posible resolver deficiencias y la instrucción del personal, que luego, puede tener carga de conservar dichos perfiles. De modo que también, probablemente el personal capte en cada momento del proceso como una meta más, puesto que no puede relegar de un sistema de gestión de personal por competencias que suponen una transformación esencial en relación al modo preciso de colaborar y como efectos, cabe la posibilidad de ocasionar las oposiciones.

#### b. Datos de cada trabajador

La preparación de perfiles de demanda va a dar la intervención de cada trabajador de la compañía. Por tal motivo, es esencial que cada uno tenga datos de los blancos que se quieren realizar con la labor. Dichos datos, esencialmente la proporciona de la organización y el alcance de sus instalaciones, puede darse frente a frente o por medio de canales como las cartas formales, por gerente general, o en caso por recursos humanos. Los datos focalizar la aclaración lo que ARH de la organización se centre en los ideales de las competencias con las que se cuenta dentro de la empresa, y acerca del procedimiento de la labor que se continuará con el fin de establecer perfiles de exigencias de los puestos.

En este sentido es esencial enfatizar la convivencia de tener personas legales del colaborador en el proceso, y no solo en un nivel para proporcionarles información cada cierto tiempo, sino proporcionarlos en la labor.

#### c. Establecimiento de las competencias genéricas o estratégicas

Estás juntan factores que deben estar presentes en cada puesto de la empresa, puesto que es importante que se puede lograr sus blancos realizando una labor que se enfoque en la visión corporativa y acatando los valores institucionales.

Por tal motivo, dichas competencias tienen que ser una porción del perfil de cada puesto de la organización, sin embargo, las conductas que incluyen todos estos pueden ser diferentes en relación a su enfoque.

Con el fin de establecer competencias en la empresa se deben emplear diversos elementos de datos:

- El modelo estratégico-corporativa, para tener conocimiento de sus métodos y los planes tácticos.
- Valores corporativos, la manera que se puede tener conocimiento de los elementos conductuales que deban acatarse en la empresa, con el fin de lograr lo propuesto.

La misión corporativa, es decir, el rol que quiere realizar en la economía y por la sociedad.

Con dichos datos el grupo técnico realizará una lista de las competencias que resultan importante en la organización. Una vez definido se dará paso a la definición de los perfiles.

d. Establecimiento de los perfiles demandantes en los puestos.

En el cual se divide en cuatro fases.

- Detalle del perfil ocupacional. El primer paso debe verificarse que los detalles de perfil ocupacional de la organización se encuentren al día. En caso sucede lo contrario, el proceso de establecimiento de puesto debe iniciar por el estudio y el detalle de estos. Inmediatamente después de estar a disposición de los detalles al día de los perfiles ocupacionales se sigue otro paso.
- Realización del documento de la herramienta de recolección de datos, desde los detalles de los perfiles ocupaciones y del lista de competencias genéricas, previamente elaborado, se elabora una borrador inicial del cuestionario que se empleará con fundamento en los datos proporcionados.
- Revisión de los cuestionarios. Las personas a cargo de cada departamento funcional recibirán los borradores de los cuestionarios

de los perfiles ocupaciones que tengan efectos negativos y los examinar. Después de una entrevista con los elementos del grupo técnico se realizar recomendaciones que a partir de un enfoque deben emplearse en el cuestionario.

- Realización de un cuestionario terminante. Justo después hechos los cambios recomendados, se queda el/los cuestionarios terminantes que utilizarán en la siguiente fase.
- Reunión de información. En este caso es el más indicado a usar conforme a cada variable que se determinan según la empresa.
- Análisis de datos. Estos análisis se darán de acuerdo a un par de contextos; que solo a un tipo de persona para ese perfil ocupacional o que hay más de un sujeto en el puesto.
- Realización del índice por competencias corporativas. Este es el fruto terminado en cada proceso de labor.

#### e. Validación

Para comprobar los perfiles se empleará dos líneas paralelas. Como primer punto, se tendrá que planear una estructura de medición de las competencias con las que cuenta cada trabajador, y el nivel en que se encuentran, las que están inmersas en el perfil de exigencia de su puesto. Del mismo modo es preciso diseñar una estructura de medición del rendimiento de los trabajadores centrados en la competencia. Ellas se ejecutarán de forma paralela. Cuando ya se ejecutaron las evaluaciones, es factible saber, usando las oportunidades técnicas estadísticas:

- La similitud de cada competencia con el rendimiento de los empleados.
- La similitud de cada uno de los comportamientos inmersos en las competencias con el rendimiento de los empleados.
- El nivel de acondicionamiento con los comportamientos vinculados está inmerso en cada una de las competencias.

- El dominio discriminante de cada competencia como vidente del rendimiento de los empleados.

### ***I. Elementos de las competencias laborales***

Huerta (2014) indica los elementos esenciales en las competencias laborales:

- Componente de competencia. Consiste en el rendimiento preciso frente a una operación o deficiencia en el tipo de área donde se desenvuelve. Las competencias generales están compuestas por diversos competentes de competencias.
- Deficiencias de desosiego. Consiste en los problemas, oposiciones, necesidades o faltas que ocurren en contextos deficientes y en un cierto momento, y se encuentran en la capacidad de resolverse por un solo individuo que tiene una competencia determinada.
- Partes de la competencia. Son aquellos rendimientos particulares planteados, frente a acciones concretas, a través de estos se pone en práctica la competencia.
- Conocimientos fundamentales. Detallan los temas precisos que se necesitan con el fin de confrontar una deficiencia. Se encuentran compuestos por el conocimiento que tienen la unidad cognitiva, la labor relacionada a los procesos, proceder y emotivo, como requerimientos esenciales con el objetivo de cumplir las partes de competencia y llevar a cabo con las señales de rendimiento.
- Índices de rendimiento. Consisten en los ideales en la capacidad con el cual se cumpla el componente de competencia y en particular, todo componente de competencia. Se tiene en cuenta que todo índice debe estar en las categorías del logro con el fin de guiar el desarrollo y apreciación del rendimiento gradualmente.
- Argumentos. Son aquellas evidencias fundamentales que debe expresar en las categorías de competencia y de cada uno de sus

componentes. Los argumentos se dan en cuatro tipos saberes, hacer y de productos.

### ***J. Competencias laborales en los individuos como un medio táctico***

Snell y Bohlander (2013) señalan en hoy en día los especialistas cada vez más analizan que el punto esencial para llegar al éxito de una organización se fundamenta en determinar diferentes competencias centrales, mejor dicho, capacidades y saberes que tienen una empresa y que lo diferencian de sus competencias y les otorgan un valor agregado a sus clientes.

Estas competencias centrales se inclinan a ser limitantes, no obstante proveer un fundamento en un tiempo extenso en la actualización de tecnología, la realización del producto y de otorgamiento del servicio.

En diversos ejemplos los individuos son un medio esencial es el elemento de competencias centrales en una organización. Especialmente en sectores que basan en el saber, ello comprende saberes, capacidades y las habilidades de los colaboradores. Las empresas hacen posible alcanzar ventaja competitiva a través de un individuo se pueden llevar a cabo estos criterios:

- Los medios deben tener mucha valencia: Los individuos son un recurso de ventaja competitiva en el caso de optimización en la organización. La valencia incrementa en el caso de los trabajadores están formas de minimizar los costes, proveen algo singular a los usuarios o mezclas las dos cosas.
- Los medios deben ser inusuales: Los individuos son fundamentos de ventaja competitiva se su saber, capacidades y destrezas no proveer los necesario para la competencia. Los individuos son un elemento de ventaja competitiva cuando sus habilidades no puede ser imitadas por otros.
- Los medios deben estar planificados: Los individuos son un medio de ventaja competitiva cuando es posible que sus destrezas y realizar para



labor en asignaciones novedosas con menor anticipación. El trabajo en equipo y el apoyo son dos métodos de mayor dominio para garantizar una labor planificada.

### **2.2.2. Logística de importación**

#### ***A. Definiciones***

Castellano (2017) menciona que la logística es esa parte de la cadena de suministros que se encarga de planificar, implementar y controlar la circulación efectiva y eficiente; el acopio de bienes y servicios y datos vinculados desde el punto inicial hasta el consumo final con el propósito de cumplir los requisitos del cliente.

Mochón, Mochón y Sáez (2014) mencionan que la logística es la agrupación de recursos y procedimientos requeridos para realizar la planificación de las actividades de los departamentos de compra, producción, manutención y distribución.

Daniels, Radebaugh y Suvillan (2013) mencionan que la logística tiene que ver con la manera en que la empresa obtiene, produce, y canjea bienes tangibles y servicios en la ubicación adecuada y en los números convenientes para la operación pertinente.

Bateman y Snell (2009) menciona que la logística es el movimiento del bien de manera adecuada en el número pertinente al lugar correcto en el momento correcto.

#### ***B. Dimensiones de la logística de importación***

Miranda (2016) menciona en su investigación que las dimensiones para evaluar la logística de importación son las siguientes:

##### **a. Gestión de compras**

Trata en abastecer eficientemente los recursos, y de esta manera integrarlos de forma correcta en el proceso productivo. Dichos recursos se

tienen que proveer en porciones adecuadas, en el momento convenido, con el importe convenido y en el sitio que solicito el cliente, mejor dicho, puesto que una falla ocasionaría barreras en el proceso productivo del comprado. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Elección de abastecedores.
- Difusión del ordenamiento de adquisición.
- Seguimiento y recibimiento de adquisición.
- Cancelación de recibo.

#### b. Gestión de almacenamiento

Este se define como el proceso logístico de recepcionar y almacenar todo tipo de producto terminado hasta el punto de distribución Siendo sus indicadores los siguientes:

- Recibimiento de artículos.
- Acopio.
- Supervisión de reserva.

#### c. Gestión de inventarios

La gestión de inventarios es un control; de materia prima y de productos terminados, de una compañía para poder garantizar que la empresa pueda cumplir con la demanda que exige su mercado cumpliendo así sus objetivos trazados. También podríamos mencionar que es una anticipación previa para poder cumplir con la demanda. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Anticipación de pedidos.
- Evaluación de reserva

#### d. Gestión de transporte

Ya sea por mar por tierra o por aire diríamos que la función de transporte se ocupa únicamente de transportar o trasladar desde su punto de origen (almacenamiento), el producto final hacia su destino correspondiente. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Orden de transportes.
- Desplazamiento externo e interno.

### ***C. Objetivos de la logística***

Escudero (2013) menciona que la logística posee como propósito fundamental el cumplimiento con las óptimas circunstancias del servicio, costo y calidad. Asegurar la calidad del bien y/o servicio resulta una ventaja competitiva y consiente el incremento de la ventaja de la organización, por eso, la logística conlleva la gestión de los medios requeridos (establecimientos, recursos de transporte, programación de gestión informática, entre otros) y mover los factores humanos y económicos más convenientes.

Los fines alcanzados que se obtienen debido a una correcta planificación son los siguientes:

- Obtener los bienes en óptimas circunstancias; evitando de esta manera llevar a cabo actividades de desempaqueado, disposición y acondicionamiento ulterior.
- Rebajar los egresos sobre transporte, mediante el agrupamiento de artículos y reduciendo fases y espacios en el trayecto.
- Abaratar los costos de manejo, pretendiendo un traslado de mercancía las menores veces posibles.
- Reducir las agrupaciones de orden de reserva, tanto como aminorar su tamaño, el lugar que ocupa y la cantidad de perímetros afectos al acopio.
- Disminuir la cantidad de inspecciones y supervisión de mercancías, realizando sólo las requeridas y de la manera más práctica y manejable que se pueda.

#### ***D. Principios de la logística***

Anaya (2011) menciona que los principios de la logística a continuación:

##### **a. Responsabilidad integral**

Este principio se fundamenta en la base de que quien gestiona la logística debe contar con el compromiso de controlar integralmente la circulación de bienes (materiales, semielaborados y productos terminados), desde la misma fuente de aprovisionamiento (fábrica o proveedor) hasta que el bien final se encuentre en el lugar de la demanda, de forma que la circulación de abastecimiento y fabricación sean regulados de acuerdo a los requerimientos de los clientes, que definitivamente son quienes ocasionan la circulación final.

##### **b. Equilibrios de capacidades**

Se expresa sosteniendo una normativa de contrato con los trabajadores directos, financiaciones y restauración de medios requeridos para el funcionamiento logístico (almacenes, flota transporte, etc.), siempre conforme a las anticipaciones de venta con proyección a un mediano y largo plazo, para prevenir el estrangulamiento en los procedimientos debido a una insuficiencia o exceso de medios insignificantes.

##### **c. Control pro-activo del flujo de materiales**

El control pro-activo característico dentro de los procesos de operación logística y posee como cometido la verificación de que contamos con los medios que se requieren, previo a exponernos a dar paso a la realización preestablecida, ya que de la manera contraria se producen pedidos que incrementan el grado de existencia y retardan el tiempo de espera dilatado, sin lograr el cumplimiento con los requerimientos del mercado, lo que significa en definitiva pérdida del servicio.

Se trata, por tanto, de conservar la base acerca de no impulsar un proyecto de producción, adquisición o reparto sin la confirmación acerca de las condiciones aptas para realizarlas.

#### d. Planificación “Top-Down”

La planificación logística, tomando el concepto top-down hace referencia a la actividad de la planificación originándose de lo absoluto a lo específico, con respecto al asunto planificado, y de los más lejano a inmediato con respecto a la perspectiva momentánea utilizada.

Más concretamente, cuando hablamos de planificación de venta o producción, tendremos ´primero que expresar la anticipación al grado de distribución de manufactura o agrupación de bienes, después a un grado de familiaridad en los bienes y finalmente a un grado ítem o relación específica del bien.

#### ***E. Elementos de la logística***

Castellanos (2017) menciona que la logística principalmente relacionada a satisfacer al cliente, mediante los mínimos costes, con la calidad que se requiere, en el momento adecuado y en la porción y ubicación detalladas por este.

Desde otra apreciación, la logística es esa parte de la cadena de suministros que se encarga de planificar, implementar y controlar la circulación efectiva y eficiente; el acopio de bienes y servicios y datos vinculados desde el punto inicial hasta el consumo final con el propósito de cumplir los requisitos de los clientes. Por ello, la logística se torna como uno de los elementos fundamentales de la competitividad, debido a que de esta depende que el resultado de la mercantilización de un bien sea exitoso o no.

De acuerdo con este argumento, las operaciones han de contar con una planeación, confección y monitorización a través de los reglamentos establecidos por la organización y en relación a los grados de servicio al cliente que hayan sido instaurados, tales como con otros fines consolidados.

En este punto adquieren especial relevancia los factores correspondientes a la logística a saber:

- La gestión de materiales: Es la administración de la provisión y recibimiento de los elementos básicos, bienes de mediana elaboración para su posterior empleo.
- El sistema de flujo de materiales: Reside en la capacidad de planificación en cuanto a la elaboración de bienes finales, para que ellos se encuentren a disposición de los clientes.
- La distribución física: Es la asignación de los bienes finales hacia los diversos clientes.

Mejor dicho, es la gestión de los tres elementos fundamentales en los procesos logísticos dentro de la cadena de suministro que vienen a ser: abastecimiento, producción, y por último distribución.

Al gestionar estas logísticas empezamos a identificar y establecer la movilización entre las diversas unidades, compañías, organizaciones o servicios, y el área comercial juega un papel fundamental, debido a que es quien comprende la materialización de las ventas y por consiguiente la entrega física de los artículos. La gestión de las tres logísticas lleva a las empresas a diseñar diferentes pasos o caminos para lograr su fin principal: cumplirle al cliente. Todo parte de la aceptación de un pedido, el cual deberá cumplir con los rigores establecidos por la compañía, en cuanto a la forma en la que se admite e inserta en el sistema, la comprobación de financiación, consentimientos y responsabilidades de otorgamiento. Posteriormente, se debe consultar el banco de proveedores, con el fin de hacer las solicitudes respectivas, teniendo en cuenta las predicciones de la demanda y así proceder a planear la producción, siempre buscando mantener unos grados mínimos de inventarios para prevenir los sobrecostos a la operación. Al gestionar estas tres logísticas, se busca lograr que la cadena de suministro de la organización sea un proceso que cuente con la eficiencia necesaria para satisfacer al cliente, es decir, la efectividad de la cadena en general debe ser más significativa que la efectividad de cada área de manera aparte, a través de sus diferentes funciones.

En síntesis, podemos establecer que el propósito fundamental de la logística de las organizaciones es posicionar los bienes correspondientes, en la ubicación correcta, el momento adecuado y las circunstancias requeridas, a fin de aportar en la rentabilidad de la empresa. Esto nos dirige al establecimiento de que el propósito de la logística se origina desde la satisfacción del mercado y ello debe manifestarse en las mejores circunstancias de servicio, coste y calidad. La logística se ocupa de la administración de los recursos correspondientes para lograr dicho propósito, manipulando el factor humano y medios económicos requeridos correctamente.

En este vínculo que se establece entre las diversas organizaciones, compañías o servicios cumple un papel muy importante en el área de ventas, debido a que se ocupa de la materialización de estas y por consiguiente de la distribución física de los bienes o artículos.

Desde el punto de gestión de la DFI (Distribución Física Internacional) de mercancías, la logística se basa en la gerencia estratégica de la compra, el traslado, acopio de bienes y verificación de registro, tal como toda la circulación de datos relacionados, mediante los que la empresa y su canal de distribución se dirigen de manera en la que la rentabilidad actual y posterior de la organización mejora significativamente a modo de costes y eficiencia. Mejor dicho, la logística establece y organiza de manera óptima el bien, cliente y momento adecuados. La logística entonces no viene a ser una operación funcional sino más bien un patrón, contexto de referencia; mas no una función de actividad, sino un instrumento de planificación, es decir una forma de considerar que abarcará aún la reducción de la duda acerca de un porvenir incierto.

#### ***F. Funciones de la logística***

Carro y González (2013) mencionan que la logística tiene diversas funciones dentro de la organización:

- Proceso de abastecimiento, gestión de componentes entre el lugar de compra y las fábricas de elaboración con las que cuenta
- Proceso de elaboración, gestión de las actividades de manufactura de las diversas fábricas.
- Proceso de disposición, gestión de componentes entre las fábricas referidas y los lugares de compra/adquisición.

Los métodos logísticos empleados en el abastecimiento y disposición son bastante parecidos. Por eso es que la logística empresarial aspira incorporarlas y proporcionar un elevado nivel de tolerancia y velocidad de contestación a las necesidades de los clientes.

Las actividades de logística primordiales del proceso de abastecimiento y disposición, que no involucran que sean siempre contempladas, de manera absoluta, para todas las organizaciones, debido a que se relaciona al nivel de madurez en la puesta en marcha de la conceptualización de logística integral.

- El procesamiento de pedidos es la operación que provoca la movilización de bienes y la concreción de los servicios requeridos, y posee una gran influencia en el transcurso del flujo del pedido.
- La gestión de inventarios cuenta como propósito la disponibilidad necesaria de los bienes que requiere la demanda del mercado.
- La operación de transporte se muestra imprescindible en toda organización para la movilización de los componentes o bienes personales, tales como los bienes terminados (distribución).
- La conceptualización de nivel de servicio al cliente mantiene el grado y calidad de contestación que deben contar toda operación dentro de la cadena logística.
- La operación de compras índice en el medio de abastecimiento. Por medio de ella se selecciona elementos, se determinan números de adquisición, a la hora de realizarlas y la organización de los insumos. Conforme con el medio de distribución se determina las cantidades de



las partes y una serie de productos, ello tiene efecto en la operación total de la logística, sin embargo, especialmente en la gestión de inventarios y la eficacia de traslado; por tal motivo, en ocasiones, se consideran las dos acciones en operaciones área de producción.

- El acondicionamiento se determina teniendo en cuenta los requerimientos de procesos, almacenamiento o grado de defensa que deben brindarse en los medios para impedir daños.
- Los procesos de las mercaderías comprenden una elección del equipo de empleo y la característica de los procedimientos de elaboración de los pedidos y de restitución de los productos imperfectos.
- La gestión de datos comprende recolocación, almacenamiento, el proceso y el estudio de la información requerida con el fin de elaborar una organización y seguimiento, que sea base a cada sistema logístico.

La gestión de la logística empresarial comprende diferentes elementos desde la gestión del transporte hasta la producción y compras. Mejor dicho, en todo lugar a un seguimiento en el suministro. Actualmente el traslado y almacenaje de productos y medios se tiene en cuenta como un elemento en la cadena de suministro global, y en efecto, en el interior del cargo de la administración logística. La logística ahora es un factor agregado en el sistema corporativa de una empresa. El papel de la gerente logística, con la labor de organización y administrar la cadena de suministro de la organización, partiendo por los proveedores hasta los usuarios, se encuentra muy presenta en el organigrama corporativo.

### ***G. El campo de la logística***

Anaya (2011) indica que una organización el termino logística se vincula directamente a cada accionar relacionada al procedimiento de abastecimiento, elaboración, almacén y distribución de los productos.

Desde que existe la actividad industrial se entiende con mayor facilidad que a menudo existió deficiencias vinculados al abastecimiento, elaboración, almacén y repartición de productos, no obstante, no había el

termino logística como una interpretación que ahora conocemos. El motivo esencial son las ideas de administración de una organización.

Por lo común en la empresa a menudo ha existido tres series esenciales de administración:

- La serie de abastecimiento de medios.
- La serie de elaboración que parte en los cambios de medios en productos terminados.
- La serie de almacenaje y repartición colocar el producto en el cliente objetivo.

Dichos ciclos a menudo funcionaban de una manera inconexa es decir la deficiencia más común para un jefe era el abastecimiento de insumos, elementos y materiales para la organización con el fin de hacer los productos continuamente sin necesidad de tener amenaza que carencia de insumos o medios, comprándolos a proveedores a coste accesibles (económicos), produciendo inventarios de insumos por demás a elevados costes y amenazas de obsolescencia y expiración de productos.

En otro contexto la fábrica lo que quería era obtener un sistema de elaboración con amplios horizontes y concretos que hiciera posible elaborar enormes volúmenes, con el fin de alcanzar una manera de economía de escala en la elaboración y reducir los precios de los productos que se elaboraba, lo que establecía un sitio para los stocks de productos finalizados que en algunas ocasiones habían opción de ser vendidos y que tiene un costo elevado de almacenaje, como también capital cautivo que poseían los términos de stocks.

La distribución física se realizaba con ideas de traslado baratos sin descuidar las imposiciones de agilidad y confiabilidad que existen actualmente en el mercado.

En síntesis, ello implicaba largos lapsos de tiempos para responder al usuario y enorme e innecesarios de capital circulante (stock), ello aportaba a perder competitividad y dar altos costes a la organización.

El problema puede ser cambiado de manera sustancial por la logística, concibiendo métodos de datos y comprobación con el fin de lograr la circulación constante de productos con costes reducidos en funciones operativas, proporcionando al mismo tiempo alta satisfacción al cliente.

#### ***H. Importancia de la logística***

Carreño (2017) señala que comprender la circulación de los materiales en una organización es un mecanismo que debe administrarse completamente ha hecho posible que se facilite la centralización de las acciones de la logística provenientes de un área u departamento de la compañía.

Los vínculos costos – servicio que administra la logística con otras áreas y su influencia en las funciones de tipo de organización ha conllevado que el área logística se elevado su categoría semejante a otras áreas de importante categoría gerencial como producción, finanzas, entre otras en el sistema corporativo de la organización. La idea de los vínculos costo-servicio que administra la logística y su influencia en diferentes áreas puede comprenderse por medios de ejemplos simples. Como en el caso de que el área de logística tomará la decisión de un usar un vehículo más cómodo con el fin de reducir costes, aunque dicho vehículo lento, dichos medios tienen incidencia en el área de producción pues para las funciones, con diferentes perdidas como tiempo de trabajo términos del recurso humano y máquinas, que pueden superar los costes generados por el vehículo. En caso el área de compras aumenta las unidades que obtienen para tener descuentos por cantidades de compras, estos pueden incidir el almacén pues sobrepasará su volumen si no tiene una buena coordinación.

Realización una administración en este tipo de caso es necesario que la logística se centralice y mantenga vínculos coordinados con las demás áreas similares y no de distribución, pues está área a menudo concurren en circunstancias o exceso de costes que afectan a la compañía.

Con frecuencia, las compañías que poseen operaciones logísticas delegados en otra área por lo gerencial confrontan circunstancias de incapacidad. Como en el caso que el área comercial se responsabilice de la distribución, se puede hallar circunstancias en donde el deseo de dicha área por lograr el objetivo envíe los pedidos sin considerar la capacidad del vehículo o los defectos de la ruta, ocasionando más costes en la distribución e incidencia de manera negativo de la organización.

### ***I. Influencia de la logística en las áreas funcionales de las empresas***

Carreño (2017) puesto que la influencia de la logística comprende a cada área operativa de una compañía, los vínculos que la logística realiza con distintas áreas como producción, comercialización y finanzas, son en especial son importantes y cercanos.

#### **a. Relación logística – producción**

En vista de que está área en una compañía manufactura es el área que mayor consume de materiales, y se transforma en un área de vital utilidad de la logística.

En tanto, es preferible que en el área de producción que se excedan de materiales y no lo contrario, en la logística tener sobre stock serían muy negativas. El sobreabastecimiento tiene la posibilidad de causar un exceso en la capacidad del almacén y aún más con el efectivo paralizado por los elevados costes financieros vinculados, etc. El quiebre de stock suele ser muy dañino, ya que causan paralización de horas hombre y máquina o el uso de vehículos costosos para mover el stock ausente con el fin de ocuparse en contratiempos. La logística tiene que administrar el empleo de los materiales efectivamente, con ese fin de ello debe tener conocimiento, de los planes productivos, tipos de materiales indicados, los volúmenes y ocasiones de empleo de los materiales correspondientes. Otra característica el modelo de vínculo laboral son los requerimientos necesarios en esta área, que frecuentemente surgen en simultáneo, produciendo la sensación que esta área es un área que cuenta con planes o

cada circunstancia está considerada como “urgente” o “muy urgente”. Ello conlleva a la logística a subestimar este tipo de requisitos, incluso cuando son verdaderos, lo que produce desacuerdos con las demás áreas.

#### b. Relación logística-comercial

La empresa comercial tiene como fin colocar productos a disposición del cliente en números y circunstancias que son adecuados para este, empleando o no medios de distribución. Alcanzar este objetivo comercial sin tener la necesidad de aumentar el coste que generen gastos para la compañía es la labor del área logístico, en particular en la distribución. Con el fin de lograrlo, el área logística tiene que colaborar en conjunto con el área comercial y tener conocimiento de sus planes comerciales, con el fin de formular y funcionar la estructura de distribución, cuantificar y regular elementos esenciales en términos de respuesta y eficiencia. Del mismo modo con el área de producción, esta área con frecuencia traslada a logística los pedidos “urgentes” o “muy urgentes”, que debe asumirse de manera inmediata para obtener un buen servicio al usuario.

Este tipo de requisitos ocasionan una vez más una percepción de una labor mal ejecutada por el área comercial, generando desacuerdos y diferencias entre las dos áreas.

#### c. Relación logística-finanzas

Para realizar una administración de circulación de llegada y partida de los insumos o productos terminados necesitan el uso de almacenes, vehículos, entre otros, que involucran medios económicos de la organización, los otros medios que surgen en los vínculos entre logística deben tener una rápida coordinación para llevar a cabo la custodia del área financiera. Por tal motivo el área de finanzas, los requerimientos de los clientes tanto externos como internos de la organización en la logística, con fundamento a los planeamientos de producción y comercialización, evalúa los requerimientos de medios, con frecuencia son por año, con el fin de emplear funciones de almacén, transporte y compras de materiales.

### **2.3. Definiciones Conceptuales**

#### ***Competencias laborales***

Es el grupo de saberes y capacidades que las personas emplean con eficacia y eficiencia (Chiavenato, 2015).

#### ***Competencia científica***

Es el grupo de saberes teóricos confrontados y empíricos esenciales, que posibilitan al individuo a comprender elementos específicos del entorno, explicar su significado y determinar posibles participaciones (Diaz, 2016).

#### ***Competencia procedimental***

Es el grupo de saberes metodológicos organizados experimentales esenciales, que posibilitan al individuo proceder de manera adecuada (Diaz, 2016).

#### ***Competencia personal***

Es un grupo de características que posibilitan al individuo a tener un panorama abierto a la realidad, moderando su rendimiento desde los valores éticos (Diaz, 2016).

#### ***Competencia social***

Es el grupo de características que posibilitan a un individuo un adecuado y óptimo vínculo con su entorno social y esencial, en relación con los valores sociales de coexistencia óptima entre los individuos y el contexto (Diaz, 2016).

#### ***Logística de importación***

La logística tiene que ver con la manera en que la empresa obtiene, produce, y canjea bienes tangibles y servicios en la ubicación adecuada y en los números convenientes para la operación pertinente (Daniels, Radebaugh y Sullivan, 2013).

#### ***Gestión de compras***

Trata en abastecer eficientemente los recursos, y de esta manera integrarlos de forma correcta en el proceso productivo (Miranda, 2016).

#### ***Gestión de almacenamiento***

Este se define como el proceso logístico de recepcionar y almacenar todo tipo de producto terminado hasta el punto de distribución (Miranda, 2016).

### ***Gestión de inventarios***

La gestión de inventarios es un control; de materia prima y de productos terminados, de una compañía para poder garantizar que la empresa pueda cumplir con la demanda que exige su mercado cumpliendo así sus objetivos trazados (Miranda, 2016).

### ***Gestión de transporte***

Ya sea por mar por tierra o por aire diríamos que la función de transporte se ocupa únicamente de transportar o trasladar desde su punto de origen (almacenamiento), el producto final hacia su destino correspondiente. (Miranda, 2016).

### ***Aprender a aprender***

Es asunto de deshacerse de antiguos preceptos que no aportan a la empresa con el objetivo de captar pensamientos novísimos y útiles (Chiavenato, 2015).

### ***Comunicación y colaboración***

Actualmente, al contar con grupos, el buen desenvolvimiento del trabajador está más ligado a sus destrezas para comunicarse y ayudar a sus colegas. Es decir, el trabajo individual ha sido dejado de lado por el dado en equipos (Chiavenato, 2015).

### ***Pensamiento innovador y resolutivo de adversidades***

Actualmente la organización confía de que ellos optimicen y mejoren sus labores por ellos mismos. Para realizarlo, optan por individuos con aptitudes resolutivas y críticas de adversidades, curiosas por comprender lo que no entienden y proponer continuamente mejoras (Chiavenato, 2015).

### ***Conocimiento digital***

Actualmente se atesora a quien utiliza sus saberes digitales en la aplicación de sistemas de comunicación con miembros del grupo de forma internacional, con el fin de ejecutar asignaciones e intercambiar ideas que optimicen las mismas (Chiavenato, 2015).

### ***Conocimiento en los negocios globales***

Son necesarios individuos con aptitudes que enfoquen sus destrezas en su entorno competitivo, universal, dinámico e inestable de los negocios (Chiavenato, 2015).

### ***Desarrollo del liderazgo***

Es imperioso actualmente hallar y capacitar a individuos que puedan dirigir la empresa. Las empresas mejor posicionadas en el mercado están integradas por líderes (Chiavenato, 2015).

### ***Autoadministración de la carrera***

Debido a que las aptitudes requeridas por las empresas varían constantemente, los individuos requieren de actualizaciones continuas de sus saberes y las competencias necesarias para ejecutar sus tareas del día a día como las de largo plazo (Chiavenato, 2015).

### ***Modelo Funcionalista***

Tuvo su origen en Inglaterra y se inclina en el fenómeno causal, esto es, las competencias, es decir, las competencias son percibidas a raíz del hallazgo de las relaciones que se encuentran en una dificultad, un producto o una solución (Escalante y Druet, 2008).

### ***Modelo Conductista***

Su origen se les adjudica a la Universidad de Harvard, en E.U.A.; las competencias se delimitan en términos de características con las que cuenta un trabajador, que tienen vínculo causal con el desenvolvimiento superior (Escalante y Druet, 2008).

### ***Modelo Constructivista***

Se originó en Francia, estado al que usualmente se le identifica por su destreza democrática, esta medida ayuda a la implementación de competencias laborales ya sea desde la función misma que se deriva del entorno, del criterio y la aptitud para responder de la empresa (Escalante y Druet, 2008).

### ***Definir el modelo estratégico***

Cuando establecemos un modelo se deben establecer guías comunes del negocio de la empresa, como vínculos que conservan con el cliente con los trabajadores, los departamentos esenciales de frutos, entre otros (Pereda, Berrocal y Alonso, 2011).



### ***Datos de cada trabajador***

La preparación de perfiles de demanda va a dar la intervención de cada trabajador de la compañía. Por tal motivo, es esencial que cada uno tenga datos de los blancos que se quieren realizar con la labor (Pereda, Berrocal y Alonso, 2011).

### ***Validación***

Para comprobar los perfiles se empleará dos líneas paralelas. Como primer punto, se tendrá que planear una estructura de medición de las competencias con las que cuenta cada trabajador, y el nivel en que se encuentran, las que están inmersas en el perfil de exigencia de su puesto (Pereda, Berrocal y Alonso, 2011).

### ***Responsabilidad integral***

Este principio se fundamenta en la base de que quien gestiona la logística debe contar con el compromiso de controlar integralmente la circulación de bienes, desde la misma fuente de aprovisionamiento hasta que el bien final se encuentre en el lugar de la demanda, de forma que la circulación de abastecimiento y fabricación sean regulados de acuerdo a los requerimientos de los clientes (Anaya, 2011).

### ***Equilibrios de capacidades***

Se expresa sosteniendo una normativa de contrato con los trabajadores directos, financiaciones y restauración de medios requeridos para el funcionamiento logístico, siempre conforme a las anticipaciones de venta con proyección a un mediano y largo plazo, para prevenir el estrangulamiento en los procedimientos (Anaya, 2011).

### ***Control pro-activo del flujo de materiales***

El control pro-activo característico dentro de los procesos de operación logística y posee como cometido la verificación de que contamos con los medios que se requieren, previo a exponernos a dar paso a la realización preestablecida (Anaya, 2011).

### ***Planificación “Top-Down”***

La planificación logística, tomando el concepto top-down hace referencia a la actividad de la planificación originándose de lo absoluto a lo específico, con respecto al asunto planificado, y de los más lejano a inmediato con respecto a la perspectiva momentánea utilizada (Anaya, 2011).

### ***Relación logística – producción***

En vista de que esta área en una compañía manufacturera es el área que mayor consume de materiales, y se transforma en un área de vital utilidad de la logística (Carreño, 2017).

### ***Relación logística-comercial***

La empresa comercial tiene como fin colocar productos a disposición del cliente en números y circunstancias que son adecuados para este, empleando o no medios de distribución (Carreño, 2017).

### ***Relación logística-finanzas***

Para realizar una administración de circulación de llegada y partida de los insumos o productos terminados necesitan el uso de almacenes, vehículos, entre otros, que involucran medios económicos de la organización, los otros medios que surgen en los vínculos entre logística deben tener una rápida coordinación para llevar a cabo la custodia del área financiera (Carreño, 2017).

## **2.4. Formulación de las hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. La competencia científica influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.
- b. La competencia procedimental influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.
- c. La competencia personal influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.
- d. La competencia social influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño Metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Es de tipo básica porque busca aumentar conocimientos teóricos, sin interesarse en sus posibles aplicaciones (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

##### **3.1.2. Nivel de investigación**

Es de nivel correlacional porque busca relacionar las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

##### **3.1.3. Diseño**

Es de diseño no experimental porque no se manipula las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

##### **3.1.4. Enfoque**

Es de enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos con la intención de comprobar las hipótesis planteadas con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **3.2. Población y muestra**

##### *Población:*

Fueron 23 trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.

##### *Muestra:*

No se calculó, ya que por el reducido número de colaboradores se realizó de manera censal, es decir, se consideró a los 23 trabajadores.

### 3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	<i>Competencia científica</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión.</li> <li>- Interpretación.</li> <li>- Actualización.</li> </ul>
	<i>Competencia procedimental</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostración.</li> <li>- Criterios procedimentales.</li> <li>- Instrumentales.</li> <li>- Actividad Laboral.</li> </ul>
	<i>Competencia personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizaje constante.</li> <li>- Regulación del desempeño.</li> <li>- Reconocimiento personal.</li> </ul>
	<i>Competencia social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto.</li> <li>- Tolerancia.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> </ul>

Fuente: Díaz (2016).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
<b>LOGÍSTICA DE IMPORTANCIÓN</b>	<i>Gestión de compras</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de proveedores.</li> <li>- Emisión de la orden de compra.</li> <li>- Seguimiento y recepción de compra.</li> <li>- Liquidación de facturas.</li> </ul>
	<i>Gestión de almacenamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recepción de mercaderías.</li> <li>- Almacenamiento.</li> <li>- Control de stock.</li> </ul>
	<i>Gestión de inventarios</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Previsión de demanda.</li> <li>- Análisis de stock.</li> </ul>
	<i>Gestión de transporte</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de transportes.</li> <li>- Movilización externa e interna.</li> </ul>

Fuente: Miranda (2016).

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

#### 3.4.1. Técnica a emplear

Técnica: encuesta.

#### 3.4.2. Instrumento

Fue un cuestionario. El cuestionario ayudó a evaluar las variables competencias laborales y logística de importación. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.

#### *Validación el cuestionario*

Se observa que el valor es de 0,721 por lo tanto es válido el cuestionario.

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,721
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2709,273
	gl	780
	Sig.	,000

#### *Confiabilidad del cuestionario*

Se utilizó el método de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,959 siendo el resultado confiable.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	40

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se empleó el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

##### A. Datos generales

Tabla 1  
*Género de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	14	60,9
	Femenino	9	39,1
	Total	23	100,0

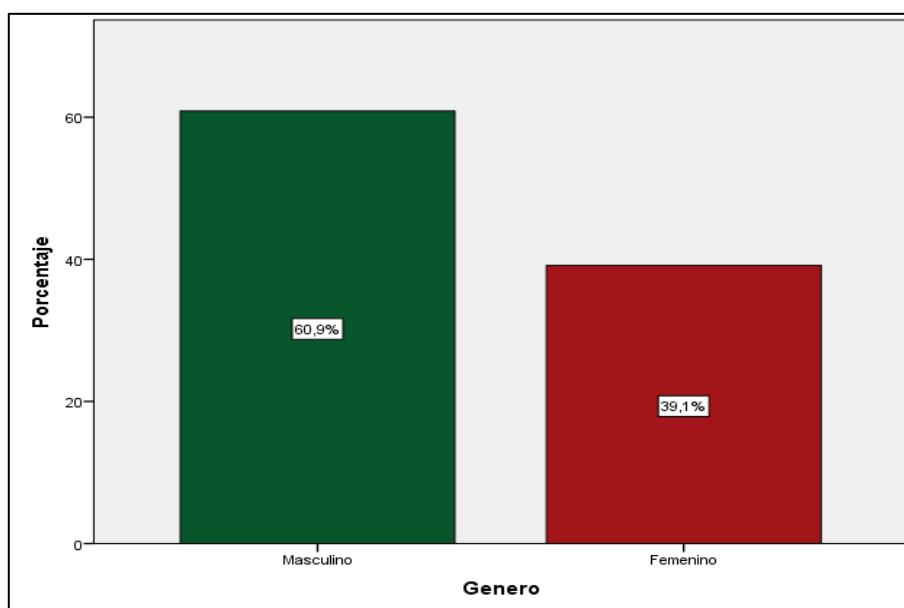


Figura 1. Género de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.

Se observa en la Tabla 1 que el 60,9% de los encuestados son del género masculino y el 39,1% mencionaron que pertenecen al género femenino.

Tabla 2  
*Edad de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C*

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Entre 25 años a 31 años	6	26,1
Entre 32 años a 45 años	10	43,5
Más de 45 años	7	30,4
Total	23	100,0

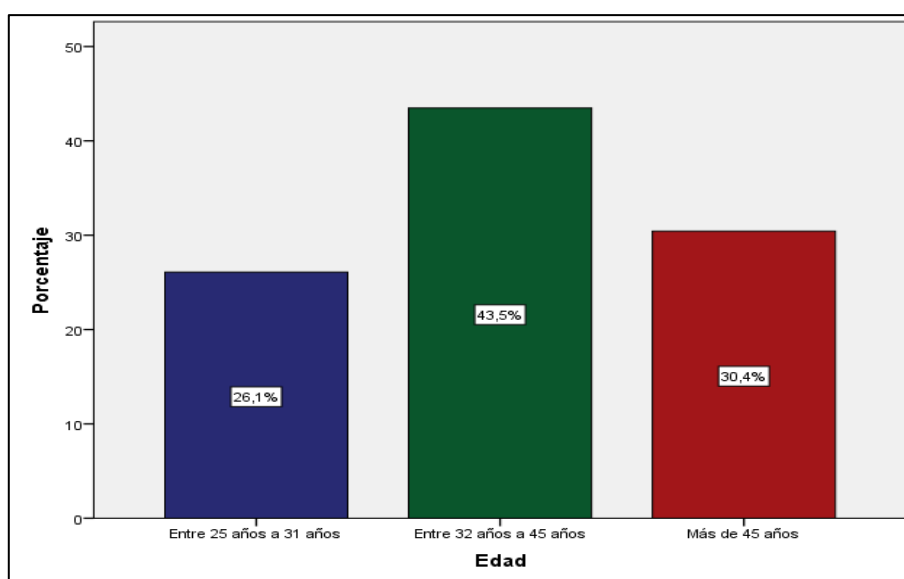


Figura 2. Edad de los trabajadores de la empresa Fasetres del Perú S.A.C.

Se observa en la Tabla 2 que el 26,1% mencionaron tener entre 25 años a 31 años, en el caso del 43,5% mencionaron tener entre 32 años a 45 años y el 30,4% mencionaron tener más de 45 años.

## B. Análisis descriptivo de la variable competencias laborales

Tabla 3

### Competencia científica

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. ¿Comprende los aspectos de su labor que desempeña en la empresa?	7	30,4%	0	0,0%	3	13,0%	5	21,7%	8	34,8%
2. ¿Comprende la importancia del labor que desempeña en la empresa?	6	26,1%	1	4,3%	6	26,1%	2	8,7%	8	34,8%
3. ¿Interpreta las funciones que debe desempeñar a diario?	1	4,3%	12	52,2%	2	8,7%	0	0,0%	8	34,8%
4. ¿Se actualiza con los temas relacionados a su trabajo?	7	30,4%	3	13,0%	5	21,7%	0	0,0%	8	34,8%
5. ¿Tiene ambiciones académicas para mejorar sus conocimientos constantemente?	7	30,4%	4	17,4%	2	8,7%	7	30,4%	3	13,0%

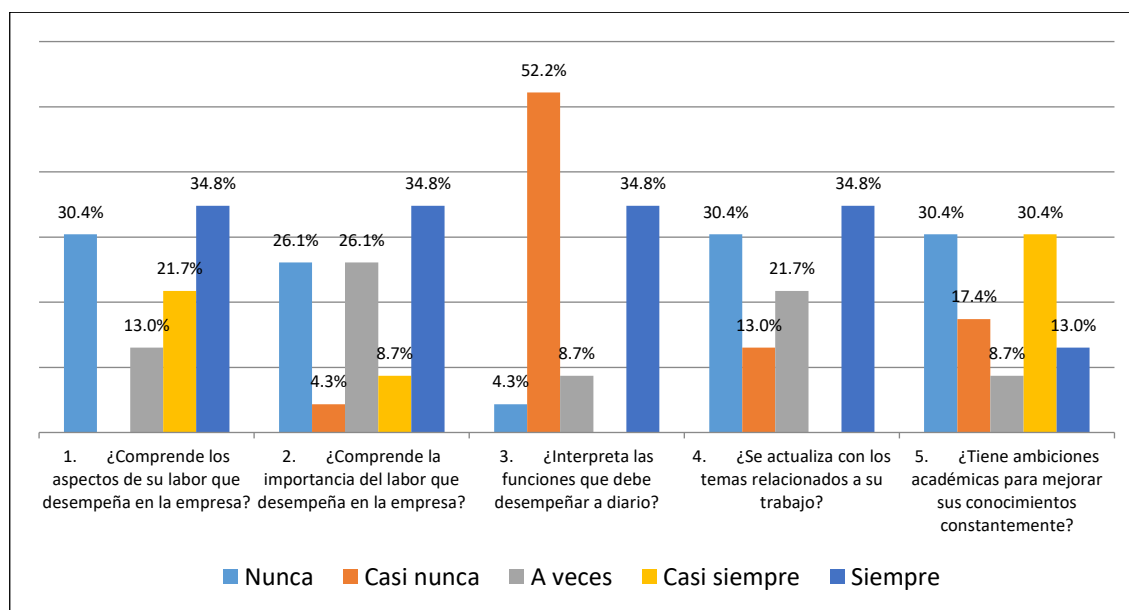


Figura 3. Competencia científica.

Se observa en la Tabla 3 que el 56,5% de los encuestados manifestaron que no interpreta las funciones que debe desempeñar a diario, en el caso del 43,4% mencionaron que no se actualiza con los temas relacionados a su trabajo y el 47,8% manifestó que no tiene ambiciones académicas para mejorar sus conocimientos constantemente.



Tabla 4  
*Competencia procedimental*

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
6. ¿Evidencia conocimientos con las acciones laborales que ejerce?	6	26,1%	0	0,0%	5	21,7%	3	13,0%	9	39,1%
7. ¿Demuestra interés al momento de desempeñar su labor en la empresa?	6	26,1%	0	0,0%	6	26,1%	2	8,7%	9	39,1%
8. ¿Desarrolla sus funciones en la empresa de manera correcta?	6	26,1%	5	21,7%	3	13,0%	1	4,3%	8	34,8%
9. ¿Conoce todos sus instrumentos de trabajo que la empresa le facilita para su buen desempeño?	6	26,1%	1	4,3%	7	30,4%	1	4,3%	8	34,8%
10. ¿Utiliza de manera correcta sus instrumentos de trabajo?	6	26,1%	2	8,7%	4	17,4%	7	30,4%	4	17,4%
11. ¿Desempeña productivamente su actividad laboral?	6	26,1%	1	4,3%	5	21,7%	7	30,4%	4	17,4%

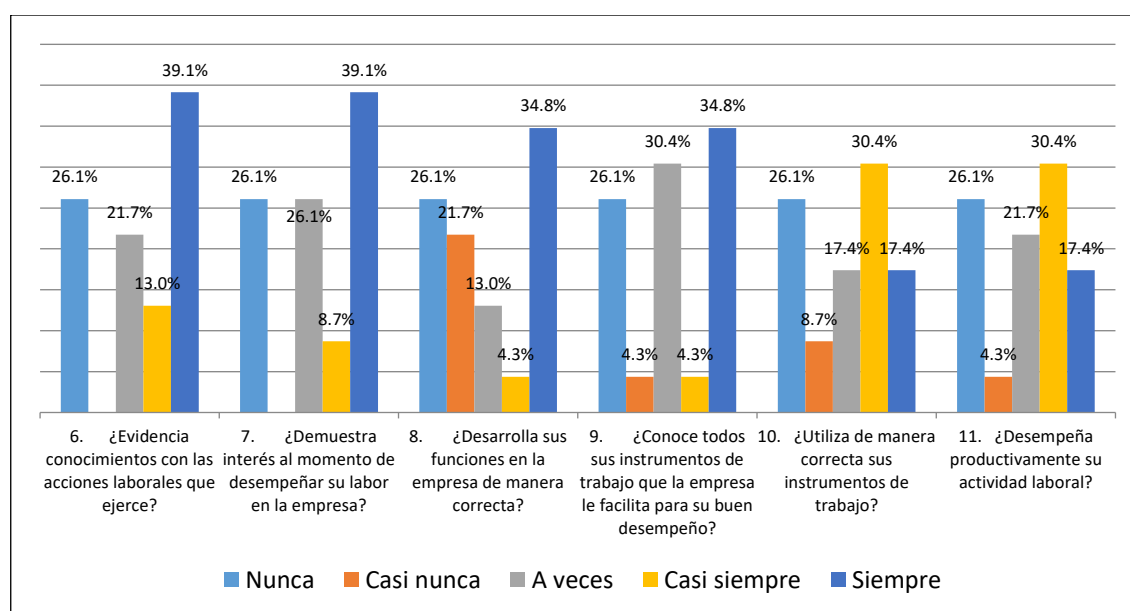


Figura 4. Competencia procedimental.

Se observa en la Tabla 4 que el 34,8% mencionaron que no utiliza de manera correcta sus instrumentos de trabajo, en el caso del 30,4% mencionaron que no desempeña productivamente su actividad laboral, asimismo mencionaron que no conoce todos sus instrumentos de trabajo que la empresa le facilita para su buen desempeño.

Tabla 5  
*Competencia personal*

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
12. ¿Aprovecha los estudios de capacitación, cursos, etc. que la empresa le brinda?	3	13,0%	5	21,7%	2	8,7%	3	13,0%	10	43,5%
13. ¿Cumple y evalúa usted las metas mensuales trazadas por la empresa?	3	13,0%	8	34,8%	0	0,0%	9	39,1%	3	13,0%
14. ¿Cumple el horario que la empresa le designa?	4	17,4%	6	26,1%	1	4,3%	8	34,8%	4	17,4%
15. ¿Cree usted en la necesidad de mejora en cuanto a su desempeño laboral?	7	30,4%	3	13,0%	3	13,0%	0	0,0%	10	43,5%
16. ¿Asume su situación cognoscitiva de manera realista?	8	34,8%	0	0,0%	5	21,7%	0	0,0%	10	43,5%
17. ¿Reconoce la importancia de los colaboradores para la empresa?	17	73,9%	3	13,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%

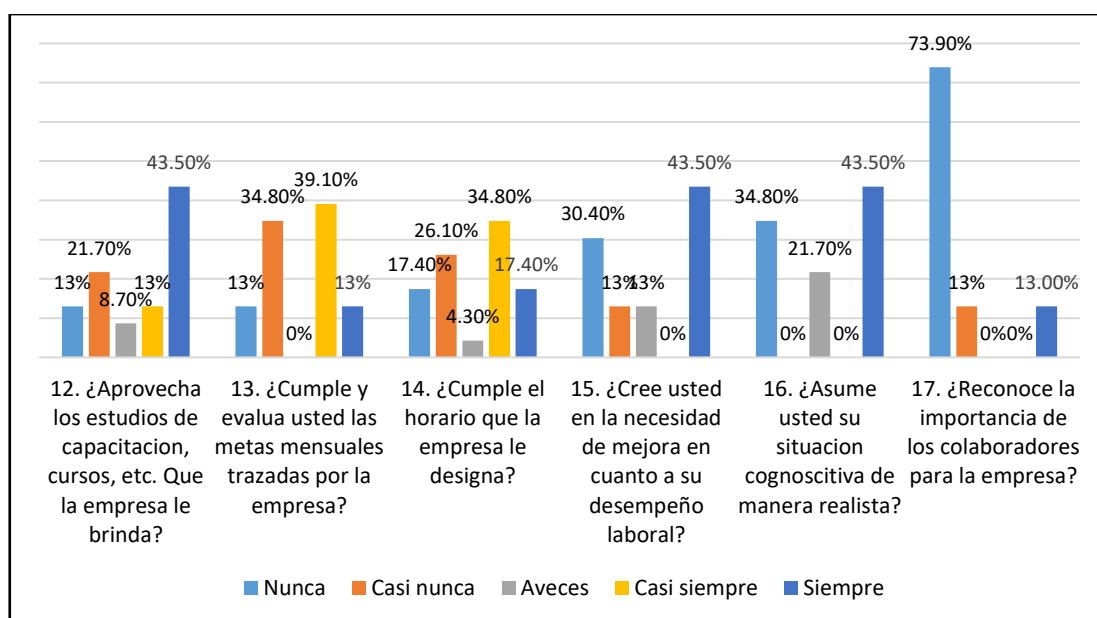


Figura 5. Competencia personal.

Se observa en la Tabla 5 que el 43,5% manifestó que no cumple el horario que la empresa le designa, en el caso del 89,6% mencionó que no reconoce la importancia de los

colaboradores para la empresa y en el caso del 43,4% mencionó que no cree usted en la necesidad de mejora en cuanto a su desempeño laboral.

Tabla 6  
*Competencia social*

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
18. ¿Respetan las diferencias que tienen con sus compañeros de trabajo?	6	26,1%	0	0,0%	5	21,7%	5	21,7%	7	30,4%
19. ¿Respetan los reglamentos de la empresa?	6	26,1%	6	26,1%	1	4,3%	8	34,8%	2	8,7%
20. ¿Tiene tolerancia frente a situaciones laborales cuando es necesario?	6	26,1%	3	13,0%	4	17,4%	4	17,4%	6	26,1%
21. ¿Se adapta sencillamente con el nuevo personal que se incorpora en la empresa de manera adecuada con sus compañeros de trabajo?	6	26,1%	2	8,7%	8	34,8%	0	0,0%	7	30,4%
22. ¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar sus actividades laborales?	6	26,1%	1	4,3%	9	39,1%	0	0,0%	7	30,4%

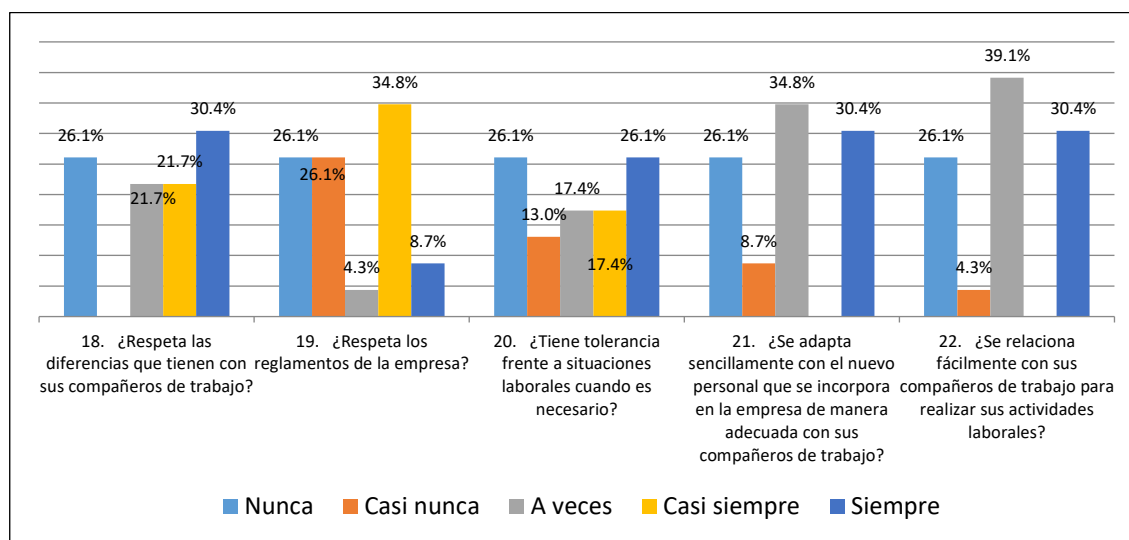


Figura 6. Competencia Social.

Se observa en la Tabla 6 que el 52,2% mencionaron que no respeta los reglamentos de la empresa, en el caso del 39,1% mencionaron que no tiene tolerancia frente a situaciones laborales cuando es necesario y el 34,8% mencionaron que no se adapta sencillamente con

el nuevo personal que se incorpora en la empresa de manera adecuada con sus compañeros de trabajo.

### C. Análisis descriptivo de la variable logística de importación

Tabla 7  
*Gestión de compras*

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23. ¿Se realiza un análisis de desempeño de los proveedores?	1	4,3%	3	13,0%	4	17,4%	5	21,7%	10	43,5%
24. ¿Considera que los proveedores son adecuados?	1	4,3%	9	39,1%	2	8,7%	7	30,4%	4	17,4%
25. ¿Se analizan datos históricos para emitir las órdenes de compra?	1	4,3%	8	34,8%	3	13,0%	4	17,4%	7	30,4%
26. ¿Con que frecuencia se emiten las órdenes de compra?	3	13,0%	5	21,7%	5	21,7%	0	0,0%	10	43,5%
27. ¿El seguimiento y recepción de las compras que se realizan son los adecuados?	3	13,0%	2	8,7%	8	34,8%	0	0,0%	10	43,5%
28. ¿El almacenero cumple adecuadamente con la función de recepción y de seguimiento de las compras?	3	13,0%	0	0,0%	8	34,8%	5	21,7%	7	30,4%
29. ¿Se realiza los informes de liquidación?	1	4,3%	10	43,5%	1	4,3%	9	39,1%	2	8,7%
30. ¿Se realiza una comprobación y aceptación de los productos adquiridos?	1	4,3%	8	34,8%	3	13,0%	6	26,1%	5	21,7%

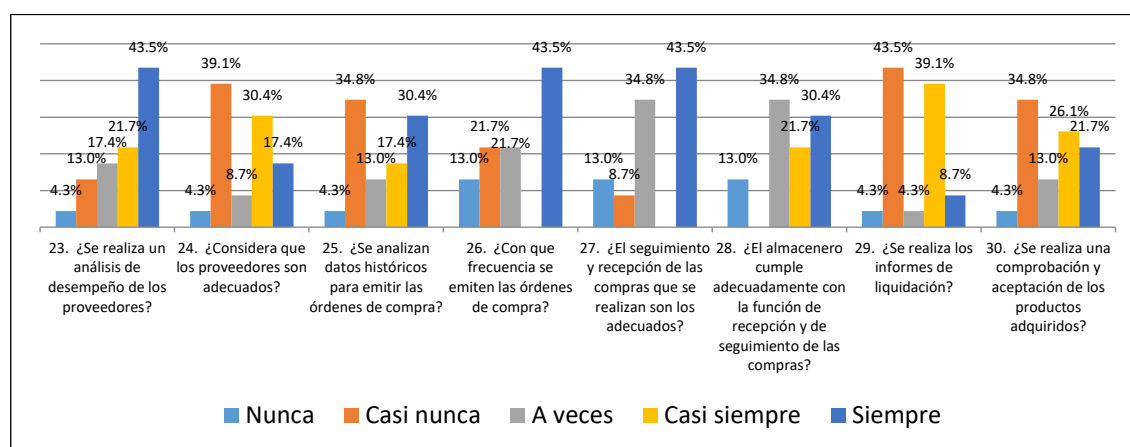


Figura 7. Gestión de compras.

Se observa en la Tabla 7 que el 34,7% de los encuestados manifestaron que con frecuencia no se emiten las órdenes de compra, en el caso del 39,1% mencionaron que no se analizan datos históricos para emitir las órdenes de compra y el 43,4% mencionaron que no considera que los proveedores son adecuados.

Tabla 8  
Gestión de almacenamiento

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
31. ¿Se recepciona a tiempo las mercaderías?	4	17,4%	4	17,4%	8	34,8%	0	0,0%	7	30,4%
32. ¿Los productos recepcionados cumplen con los requerimientos de la empresa?	5	21,7%	3	13,0%	0	0,0%	2	8,7%	13	56,5%
33. ¿Los productos adquiridos son conservados adecuadamente?	3	13,0%	3	13,0%	0	0,0%	2	8,7%	15	65,2%
34. ¿Considera que la gestión del almacén es adecuada?	8	34,8%	3	13,0%	1	4,3%	3	13,0%	8	34,8%
35. ¿Existe un sistema del control de inventarios?	6	26,1%	3	13,0%	3	13,0%	1	4,3%	10	43,5%

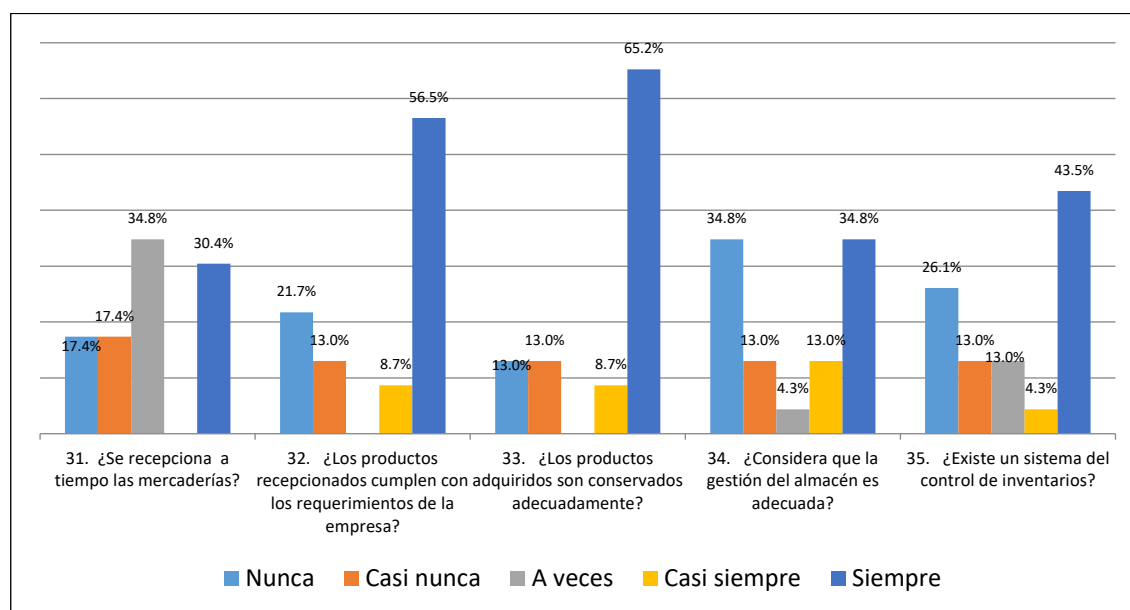


Figura 8. Gestión de almacenamiento.

Se observa en la Tabla 8 que el 47,8% mencionó que no considera que la gestión del almacén es adecuada, en el caso del 39,1% mencionó que no existe un sistema del control de inventarios, en el caso del 26% mencionó que los productos adquiridos no son conservados adecuadamente y el 34,7% mencionó que los productos recepcionados no cumplen con los requerimientos de la empresa.

Tabla 9  
Gestión de inventarios

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
36. ¿Se realiza proyecciones de demanda para la gestión de inventarios?	1	4,3%	0	0,0%	8	34,8%	3	13,0%	11	47,8%
37. ¿Con que frecuencia se prevé la disponibilidad de stock?	1	4,3%	6	26,1%	3	13,0%	8	34,8%	5	21,7%
38. ¿Se evalúa con frecuencia el nivel de inventarios que maneja la empresa?	1	4,3%	8	34,8%	1	4,3%	5	21,7%	8	34,8%

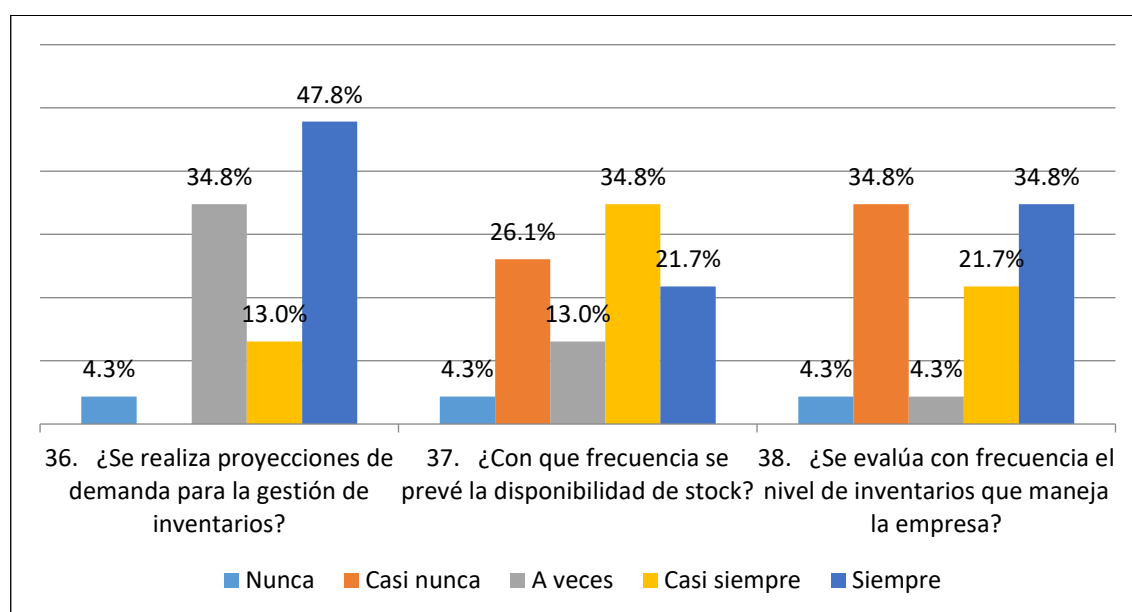


Figura 9. Gestión de inventarios.

Se observa en la Tabla 9 que el 39,1% mencionó que no se evalúa con frecuencia el nivel de inventarios que maneja la empresa y en el caso del 30,4% mencionó que con frecuencia no se prevé la disponibilidad de stock.

Tabla 10  
Gestión de transporte

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
39. ¿La organización del transporte de los productos de inventario es el adecuada?	1	4,3%	7	30,4%	6	26,1%	0	0,0%	9	39,1%
40. ¿El estado en el que llegan los productos son idóneos?	1	4,3%	5	21,7%	8	34,8%	0	0,0%	9	39,1%

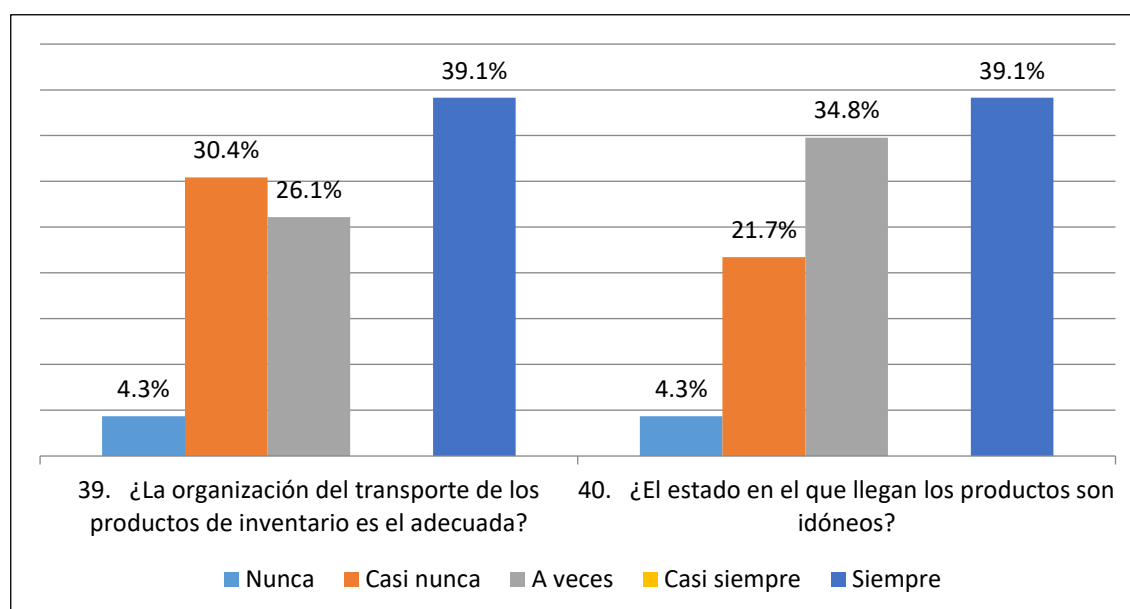


Figura 10. Gestión de transporte.

Se observa en la Tabla 10 que el 34,7% mencionó que la organización del transporte de los productos de inventario no es el adecuado y en el caso del 26% mencionaron que el estado en el que llegan los productos no son idóneos.

#### D. Prueba de normalidad

Como se trata de una muestra menor de 50 datos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, el cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 11

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS LABORALES	,863	23	,005
DIMENSIÓN: COMPETENCIA CIENTÍFICA	,872	23	,007
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROCEDIMENTAL	,840	23	,002
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PERSONAL	,903	23	,029
DIMENSIÓN: COMPETENCIA SOCIAL	,870	23	,006
LOGÍSTICA DE IMPORTACIÓN	,903	23	,029

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa en la Tabla 11 que los valores de significancia muestran que  $p < 0,05$ , por lo tanto, para la comprobación de hipótesis aplicaremos la correlación de Spearman.



## E. Comprobación de Hipótesis

### *Hipótesis general*

Ho: Las competencias laborales no influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Ha: Las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Tabla 12

*Correlación de Rho de Spearman entre las competencias laborales y la logística de importación*

			Competencias laborales	Logística de importación
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	23	23
	Logística de importación	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	23	23

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 12, se concluye que las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

### Hipótesis específica 1

Ho: La competencia científica no influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Ha: La competencia científica influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Tabla 13

*Correlación de Rho de Spearman entre la competencia científica y la logística de importación*

			Dimensión: competencia científica	Logística de importación
Rho de Spearman	Dimensión: competencia científica	Coeficiente de correlación	1,000	,496*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	23	23
	Logística de importación	Coeficiente de correlación	,496*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	23	23

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 13, se concluye que la competencia científica influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

## Hipótesis específica 2

Ho: La competencia procedimental no influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Ha: La competencia procedimental influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Tabla 14

*Correlación de Rho de Spearman entre la competencia procedimental y la logística de importación*

			Dimensión: competencia procedimental	Logística de importación
Rho de Spearman	Dimensión: competencia procedimental	Coefficiente de correlación	1,000	,511*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	23	23
	Logística de importación	Coefficiente de correlación	,511*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	23	23

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 14, se concluye que la competencia procedimental influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

### Hipótesis específica 3

Ho: La competencia personal no influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Ha: La competencia personal influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Tabla 15

*Correlación de Rho de Spearman entre la competencia personal y la logística de importación*

			Dimensión: competencia personal	Logística de importación
Rho de Spearman	Dimensión: competencia personal	Coefficiente de correlación	1,000	,463*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	23	23
	Logística de importación	Coefficiente de correlación	,463*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	23	23

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 15, se concluye que la competencia personal influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

#### Hipótesis específica 4

Ho: La competencia social no influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Ha: La competencia social influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

Tabla 16

*Correlación de Rho de Spearman entre la competencia social y la logística de importación*

			Dimensión: competencia social	Logística de importación
Rho de Spearman	Dimensión: competencia social	Coeficiente de correlación	1,000	,484*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	23	23
	Logística de importación	Coeficiente de correlación	,484*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	23	23

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 16, se concluye que la competencia social influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

En referencia a la hipótesis general, se demostró que existe una relación positiva moderada y muy significativa ( $\rho = 0,558$ ;  $p = 0,006$ ), es decir las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C., 2019. Siendo coherente con los resultados encontrados en estudio realizado de Brasales (2018), quien concluyó que no cuenta con un plan de gestión logístico diseñado, por esta razón no se tiene específicamente definidas las etapas del proceso productivo que realiza la empresa y muchos menos se conoce individualmente los tiempos de cada actividad en cada una de las etapas.

En referencia a la hipótesis específica 1, se demostró que existe una relación positiva moderada y muy significativa ( $\rho = 0,496$ ;  $p = 0,016$ ), es decir la competencia científica influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C., 2019. Siendo coherente con los resultados encontrados en estudio realizado Castro (2015), quien concluyó que los efectos de adaptar una gestión óptima en instrucción, que siga la evolución de competencias laboral en los empleado públicos de la empresa, es esencialmente bueno, el entorno laboral, las percepciones y el ambiente laboral es el indicado con el fin de emplear las transformaciones propuestas a futuro.

En referencia a la hipótesis específica 2, se demostró que existe una relación positiva moderada y muy significativa ( $\rho = 0,511$ ;  $p = 0,013$ ), es decir la competencia procedimental influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C., 2019. Siendo coherente con los resultados encontrados en estudio realizado Castro & Cantos (2012), quien concluyó que los pocos datos que existen en el entorno, de los proceso de importación, causó la necesidad de realizar un plan de importación de una parte como la señala, para el empleo y saber cada uno, apoyando a facilitar las fases de compras y desaduanaje.

En referencia a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación positiva moderada y muy significativa ( $\rho = 0,463$ ;  $p = 0,016$ ), es decir la competencia

personal influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C., 2019. Siendo coherente con los resultados encontrados en estudio realizado Quispe (2019), quien concluyó que la característica de las Competencias laborales del personal de una compañía de dicho rubro fue destacada en el año 2018, ubicándose en un nivel alto, en el que se observó un 42 % de trabajadores.

En referencia a la hipótesis específica 4, se demostró que existe una relación positiva moderada y muy significativa ( $\rho = 0,511$ ;  $p = 0,013$ ), es decir la competencia social influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C., 2019. Siendo coherente con los resultados encontrados en estudio realizado Catpo & Ramírez (2016), quien concluyó que la implementación del sistema comercial Forecast, tuvo un impacto positivo en el área de gestión logística, logística de distribución, y logística de importaciones.

## 5.2. Conclusiones

- Se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,016 < 0,05$ ;  $r = 0,496$ ), por lo que se concluye que la competencia científica influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019. Es decir que a medida que el personal demuestre ambiciones académicas para mejorar sus conocimientos constantemente mejorará el análisis de la información transcendental al momento de dar las órdenes de compra.
- Se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,013 < 0,05$ ;  $r = 0,511$ ), por lo que se concluye que la competencia procedimental influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019. Es decir, a medida que el personal maneje cada uno de las herramientas de labor que la compañía le brinda para su buen desempeño mejorará la gestión del almacén de manera adecuada.
- Se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,026 < 0,05$ ;  $r = 0,463$ ), por lo que se concluye que la competencia personal influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019. Es decir, a medida que el personal cumpla y evalúe las

objetivo por mes hechos por la organización mejorará las perspectivas de demanda de la gestión de inventarios.

- Se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,019 < 0,05$ ;  $r = 0,484$ ), por lo que se concluye que la competencia social influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019. Es decir, a medida que el personal se vincula con facilidad con sus colegas de labor con el fin de hacer acciones de labor mejorará la frecuencia del nivel de inventarios que maneja la empresa.

Por lo tanto:

Se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,006 < 0,05$ ;  $r = 0,558$ ), por lo que se concluye que las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.

### **5.3. Recomendaciones**

- Seleccionar personal con el mejor talento humano que tenga ambiciones académicas para perfeccionar sus conocimientos constantemente para desempeñar sus funciones
- Contar un plan de capacitación para fortalecer en los trabajadores la utilización correcta de sus instrumentos de trabajo.
- Diseñar programas de reconocimiento hacia el personal con la finalidad de cumplir los objetivos mes a mes propuestos por la compañía.
- Realizar actividades y reuniones para brindar al personal un espacio de expresión, confianza y de armonía para que la relación se fácil entre colegas con el de ejecutar sus tareas.



## CAPÍTULO VI

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 6.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2008). *Elija al mejor, como entrevistar por competencias*. Buenos Aires: ediciones Granica.
- Anaya, J. (2011). *Logística integral. La gestión operativa de la empresa*. (4 ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Carreño, A. (2017). *Cadena de suministro y logística*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Castellanos , A. (2017). *Logística comercial internacional*. Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México D.F., México : Mc Graw Hill.
- Coulter, R. (2010). *Administracion*. Juarez: Pearson education.
- Daniels, J., Radebaugh, L., & Sullivan, D. (2013). *Negocios internacionales. Ambientes y operaciones* (14 ed.). México: Pearson.
- Díaz, M., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Escudero, J. (2013). *Gestión logística y comercial*. México: Paraninfo.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill
- Huerta, M. (2014). *Formación por competencias a través del aprendizaje estratégico*. Lima, Perú: San Marcos.
- Mochón , F., Mochón , M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México : Alfaomega .

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. (2011). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencia*. Madrid: Ramon Areces.

Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16 ed.). México D.F.: Cengage .

Tobón, S. (2015). *Formacion integral y Competencias*. Lima: Macro.

## 6.2. Fuentes electrónicas

Brasales, S. (2018). *La Gestión Logística y la Competitividad en el Sector Florícola*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 14 de agosto de 2019, de [http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28260/1/016%20GM C.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28260/1/016%20GM%20C.pdf)

Castro, F. (2015). *“La Gestion de capacitacion y el desarrollo de competencias laborales en los funcionarios de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato EP- EMAPA-A*. Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20476/1/T3398M.pdf>

Castro, G. y Cantos, M. (2012). *Plan de importación y logística de comercialización del insecticida Neonicotinoide para el control de plagas en los cultivos en la provincia del Guayas*. Tesis de grado, Universidad Politécnica Salisiana , Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 14 de agosto de 2019, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3125/1/UPS-GT000325.pdf>

Catpo, G. y Ramírez, S. (2016). *La aplicación del sistema comercial Forecast y su influencia en la gestión logística de importaciones de la empresa Huemura S.A.C. en el periodo 2015 - 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado el 14 de agosto de 2019, de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13255/Catpo%20Rodriguez%20Giancarlo%20-%20Ramirez%20Gonzales%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: base para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Economicas*, 14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5786227.pdf>
- Díaz, B. (2016). *Competencias laborales de los colaboradores en el área de ventas en la empresa cobertura total distribuidor autorizado de Claro S.A.C. Cusco - 2016*. Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Cusco, Perú. Recuperado el 22 de julio de 2018, de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/607/3/Brandon\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/607/3/Brandon_Tesis_bachiller_2016.pdf)
- Escalante, R. y Druet, N. (2008). *Competencias Laborales*. Yucatán: Instituto Tecnológico de Mérida. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/277718281\\_Competicencias\\_laborales\\_profesionales](https://www.researchgate.net/publication/277718281_Competicencias_laborales_profesionales)
- Gutiérrez, R. (2017). *Competencias laborales para empresas en soldadura y su relación con la formación profesional en institutos superiores tecnológicos públicos del Cono Sur de Lima*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1460/TM%20CE-Du%203228%20G1%20-%20Gutierrez%20Rendon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, J. (2016). *La gestión logística del restaurante Camino Real S.A.C. en el distrito de San Sebastián, 2016*. Tesis, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/694/3/Jonathan\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/694/3/Jonathan_Tesis_bachiller_2016.pdf)
- Quispe, R. (2019). *Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima-2018*. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31246/Quispe\\_PR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31246/Quispe_PR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## ANEXOS

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre las competencias laborales y la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

#### I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

#### II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>					
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA CIENTÍFICA</b>					
1. ¿Comprende los aspectos de su labor que desempeña en la empresa?					
2. ¿Comprende la importancia del labor que desempeña en la empresa?					

3. ¿Interpreta las funciones que debe desempeñar a diario?					
4. ¿Se actualiza con los temas relacionados a su trabajo?					
5. ¿Tiene ambiciones académicas para mejorar sus conocimientos constantemente?					
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROCEDIMENTAL</b>					
6. ¿Evidencia conocimientos con las acciones laborales que ejerce?					
7. ¿Demuestra interés al momento de desempeñar su labor en la empresa?					
8. ¿Desarrolla sus funciones en la empresa de manera correcta?					
9. ¿Conoce todos sus instrumentos de trabajo que la empresa le facilita para su buen desempeño?					
10. ¿Utiliza de manera correcta sus instrumentos de trabajo?					
11. ¿Desempeña productivamente su actividad laboral?					
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA PERSONAL</b>					
12. ¿Aprovecha los estudios de capacitación, cursos, etc. que la empresa le brinda?					
13. ¿Cumple y evalúa usted las metas mensuales trazadas por la empresa?					
14. ¿Cumple el horario que la empresa le designa?					
15. ¿Cree usted en la necesidad de mejora en cuanto a su desempeño laboral?					
16. ¿Asume su situación cognoscitiva de manera realista?					
17. ¿Reconoce la importancia de los colaboradores para la empresa?					
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA SOCIAL</b>					
18. ¿Respeto las diferencias que tienen con sus compañeros de trabajo?					
19. ¿Respeto los reglamentos de la empresa?					
20. ¿Tiene tolerancia frente a situaciones laborales cuando es necesario?					
21. ¿Se adapta sencillamente con el nuevo personal que se incorpora en la empresa de manera adecuada con sus compañeros de trabajo?					
22. ¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar sus actividades laborales?					
<b>LOGÍSTICA DE IMPORTACIÓN</b>					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE COMPRAS</b>					
23. ¿Se realiza un análisis de desempeño de los proveedores?					
24. ¿Considera que los proveedores son adecuados?					

25. ¿Se analizan datos históricos para emitir las órdenes de compra?					
26. ¿Con que frecuencia se emiten las órdenes de compra?					
27. ¿El seguimiento y recepción de las compras que se realizan son los adecuados?					
28. ¿El almacenero cumple adecuadamente con la función de recepción y de seguimiento de las compras?					
29. ¿Se realiza los informes de liquidación?					
30. ¿Se realiza una comprobación y aceptación de los productos adquiridos?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE ALMACENAMIENTO</b>					
31. ¿Se recepciona a tiempo las mercaderías?					
32. ¿Los productos recepcionados cumplen con los requerimientos de la empresa?					
33. ¿Los productos adquiridos son conservados adecuadamente?					
34. ¿Considera que la gestión del almacén es adecuada?					
35. ¿Existe un sistema del control de inventarios?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE INVENTARIOS</b>					
36. ¿Se realiza proyecciones de demanda para la gestión de inventarios?					
37. ¿Con que frecuencia se prevé la disponibilidad de stock?					
38. ¿Se evalúa con frecuencia el nivel de inventarios que maneja la empresa?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE TRANSPORTE</b>					
39. ¿La organización del transporte de los productos de inventario es el adecuada?					
40. ¿El estado en el que llegan los productos son idóneos?					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: COMPETENCIAS LABORALES Y LOGÍSTICA DE IMPORTACIÓN DE LA EMPRESA FASETRES DEL PERÚ S.A.C. 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿De qué manera las competencias laborales influyen en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer de que manera las competencias laborales influyen en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Las competencias laborales influyen significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p><b>Variable Independiente: COMPETENCIAS LABORALES</b></p> <p><i>Competencia científica</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión.</li> <li>- Interpretación.</li> <li>- Actualización.</li> </ul> <p><i>Competencia procedimental</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostración.</li> <li>- Criterios procedimentales.</li> <li>- Instrumentales.</li> <li>- Actividad Laboral.</li> </ul> <p><i>Competencia personal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizaje constante.</li> <li>- Regulación del desempeño.</li> <li>- Reconocimiento personal.</li> </ul> <p><i>Competencia social</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto.</li> <li>- Tolerancia.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Tipo básica.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>ENFOQUE:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>TÉCNICA:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <p>Cuestionario.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>23 trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Muestreo censal.</p> <p><b>ESTADÍSTICO DE PRUEBA:</b></p> <p>Rho de Spearman.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿De qué manera la competencia científica influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Establecer de que manera la competencia científica influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>La competencia científica influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p>La competencia procedimental influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	
<p>¿De qué manera la competencia procedimental influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?</p>	<p>Establecer de que manera la competencia procedimental influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p>La competencia personal influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p><b>Variable Dependiente: GESTIÓN DE IMPORTACIÓN</b></p> <p><i>Gestión de compras</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de proveedores.</li> <li>- Emisión de la orden de compra.</li> <li>- Seguimiento y recepción de compra.</li> <li>- Liquidación de facturas.</li> </ul>	
<p>¿De qué manera la competencia personal influye en la logística</p>	<p>Establecer de que manera la</p>	<p>La competencia</p>		

<p>de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?</p> <p>¿De qué manera la competencia social influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019?</p>	<p>competencia personal influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p> <p>Establecer de que manera la competencia social influye en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019.</p>	<p>La competencia social influye significativamente en la logística de importación de la empresa Fasetres del Perú S.A.C. 2019</p>	<p><i>Gestión de almacenamiento</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recepción de mercaderías.</li> <li>- Almacenamiento.</li> <li>- Control de stock.</li> </ul> <p><i>Gestión de inventarios</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Previsión de demanda.</li> <li>- Análisis de stock.</li> </ul> <p><i>Gestión de transporte</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de transportes.</li> <li>- Movilización externa e interna.</li> </ul>	
--	---	--	--	--