



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias laborales y el desempeño en la Empresa H y
HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

De La Cruz Coral, Elizabeth Gabriela (orcid.org/0000-0002-3094-8201)

Quispe Montes, Elian Liliana (orcid.org/0000-0003-0222-6217)

ASESORES:

Mgr. Candia Menor, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-4661-6228)

Dr. Rodríguez Galán, Darién Barramedo (orcid.org/0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares que nos brindan su apoyo incondicional, quienes nos dan la fortaleza y sabiduría para seguir hacia el logro de nuestras metas personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros familiares y amigos cercanos por el apoyo absoluto y mostrarnos el camino hacia la superación. A nuestros profesores quienes continuamente nos brindaron su apoyo, experiencia y conocimiento durante toda la carrera profesional. A nuestros asesores por brindarnos su apoyo y confianza en toda esta etapa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDIA MENOR MARCO ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de la Tesis titulada: "COMPETENCIAS LABORALES Y EL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA H Y HE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C., LA MOLINA, 2018" cuyo autores DE LA CRUZ CORAL ELIZABETH GABRIELA Y QUISPE MONTES ELIAN LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, 06 de diciembre de 2017

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO DNI: 10050551 ORCID: 0000-0002-4661-6228	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Nosotras, DE LA CRUZ CORAL ELIZABETH GABRIELA Y QUISPE MONTES ELIAN LILIANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPETENCIAS LABORALES Y EL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA H Y HE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C., LA MOLINA, 2018", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
DE LA CRUZ CORAL ELIZABETH GABRIELA DNI: 77327218 ORCID: 0000-0002-3094-8201	
QUISPE MONTES ELIAN LILIANA DNI: 46432170 ORCID: 0000-0003-0222-6217	



Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable competencias laborales	24
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño	25
Tabla 3: Validez V de Aiken de la variable competencias laborales.....	28
Tabla 4: Validez V de Aiken de la variable desempeño	30
Tabla 5: Distribución de frecuencia competencias laborales – desempeño	34
Tabla 6: Distribución de frecuencia para motivación – desempeño	35
Tabla 7: Distribución de frecuencia rasgos de personalidad – desempeño	36
Tabla 8: Distribución de frecuencia concepto de uno mismo – desempeño.....	37
Tabla 9: Distribución de frecuencia conocimientos – desempeño.....	38
Tabla 10: Distribución de frecuencia habilidades – desempeño.....	39
Tabla 11: Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman ..	40
Tabla 12: Correlaciones competencias laborales – desempeño	40
Tabla 13: Correlaciones motivación – desempeño.....	41
Tabla 14: Correlaciones rasgos de personalidad – desempeño.....	42
Tabla 15: Correlaciones concepto de uno mismo – desempeño.....	43
Tabla 16: Correlaciones conocimientos – desempeño.....	44
Tabla 17: Correlaciones habilidades – desempeño.....	45

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad describir la relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C. Asimismo, el nivel de investigación es descriptivo correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, el cual se sustenta con las bases teóricas de para la variable competencias laborales Spencer & Spencer como se citó en Alles (2015) y por último para la segunda variable a Robbins y Judge (2013). La población de estudio consta de 40 jefes de proyecto de la empresa Contratistas Generales. La recopilación de datos se logró a través de dos instrumentos que es el cuestionario, los cuales estuvieron validados por el juicio de dos expertos, alcanzando un nivel de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach de 0,744 para el cuestionario de competencias laborales y un 0,732 para el cuestionario de desempeño. El instrumento consta de 59 ítems los cuales fueron aplicados en un determinado momento. Por último, la prueba de hipótesis de la investigación tuvo como resultado que existe un nivel de significancia de 0,000 (bilateral), con un grado de correlación Rho de Spearman de ,870, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las competencias laborales y desempeño.

Palabras clave: Competencias laborales, desempeño, jefes.

ABSTRACT

The purpose of the research was to describe the relationship between labor competencies and performance in company H and HE Contratistas Generales S.A.C. Likewise, the level of research is descriptive, correlational and the cross-sectional non-experimental design, which is supported by the theoretical bases of for the variable Spencer & Spencer labor competencies as cited in Alles (2015) and finally for the second variable. to Robbins and Judge (2013). The study population consists of 40 project managers from the General Contractors company. The data collection was achieved through two instruments, which is the questionnaire, which were validated by the judgment of two experts, reaching a reliability level of Cronbach's alpha coefficient of 0.744 for the labor competencies questionnaire and 0.732 for the performance questionnaire. The instrument consists of 59 items which were applied at a certain time. Finally, the research hypothesis test resulted in a significance level of 0.000 (bilateral), with a degree of Spearman's Rho correlation of .870, that is, a very strong positive correlation between job skills and performance.

Keywords: Labor competencies, performance, boss.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones alrededor del mundo buscan desarrollar el capital humano con el que cuentan, se considera que son ellos quienes otorgan imagen y prestigio a las firmas. Es por ello, que por medio de las competencias laborales se busca identificar trabajadores con óptimos conocimientos, habilidades y destrezas que conlleven al desenvolvimiento eficiente para derivar los roles funcionales, es decir, el desempeño laboral que el trabajador debe alcanzar, en comparación a los estándares establecidos por la organización. Lo cual permite, la calidad total, en las diversas operaciones que ejecuta la empresa.

Para empezar, Haider, Jabeen & Ahmad (2018) fortalece las capacidades de desempeño de los asociados que facilitaron la toma de decisiones de tareas que aseguraron la participación en el desarrollo institucional. Además, Ramos et al. (2019) recopila conjuntos de refutaciones fundamentados en los comportamientos y actitudes desarrollado en la construcción de la productividad organizacional. Igualmente, López et al. (2021) describe la contribución relacionada con los diversos eventos llevados a cabo desde los procesos operativos diarios para lograr el cumplimiento recomendado. Luego, Imran & Mohammed (2020) adiciona la percepción mediante exigencias del subordinado a través de refutaciones motivadas que apuntan a lograr una mayor reciprocidad comunicativa para asegurar un reconocimiento firme.

Por un lado, Salgado, Blanco & Moscoso (2019) seleccionan en función de su impacto en la competencia, el cual se valora a partir de valoraciones generadas por intervenciones complementarias. Conforme, Rich, Lepine & Crawford (2017) invoca evaluaciones de cumplimiento para sugerir condiciones de trabajo en el campo, identificando eventos de producción para sugerir nuevos cambios de eficiencia. También, Vargas & Flores (2019) deriva una contribución acumulativa de acciones colectivas incrementales que representan cambios coordinados en el registro para optimizar las funciones útiles previstas. En definitiva, Ye, Liu & Gu (2019) los empleados que entienden sus roles se desempeñan suficientes habilidades para resolver tareas destinadas, además consolidan efectivamente su trabajo a través del desarrollo operativo.

Guerrero, Valverde y Gorjup (2013) señalaron que, del total de 129 empresas encuestadas del sector textil, el 12% decidió implementar la gestión orientada a las competencias, mientras que en el sector financiero un 43% de un total de 30 entidades realizó lo mismo. Obteniendo como resultado que la implementación de la gestión orientada a las competencias permitió un mejor desempeño, rendimiento y gran aporte para la empresa.

De la misma forma, Santos y Simón (2018) indicaron que las organizaciones de la industria de producción del Estado de Sao Paulo valoran la importancia de las competencias y habilidades del ingeniero de producción, motivo por el cual los autores investigaron como era el desempeño en estas empresas, por ello aplicaron una encuesta a 46 organizaciones del rubro en mención. Hallando que, existían algunas deficiencias en cuanto a competencias del trabajador los cuales influían en el desempeño de sus funciones. A través de las ponderaciones adquiridas en la investigación sustentada, se concluyó que la capacitación era un mecanismo importante para mejorar esas deficiencias.

Castro y Chávez (2017) señalaron que durante el año 2016 en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, los trabajadores tuvieron una disminución en el desempeño laboral. Se llegó a evidenciar lo mencionado en el Plan Operativo Institucional, con el cumplimiento de metas en solo un 71%, concluyendo que las competencias de los colaboradores no eran las mismas en comparación de los trabajadores de años anteriores.

La alta competitividad empresarial en los mercados hace que estas requieran contar con personal calificado, los cuales van a permitir un desarrollo organizacional, rentabilidad y productividad. Es por ello, la importancia de que los colaboradores cuenten con las competencias adecuadas para un desempeño eficiente. Motivo por el cual, se realiza la investigación en la Contratistas. Dicha empresa tiene 17 años en el mercado, dedicada al rubro de la construcción de obras civiles a nivel nacional.

Por otro lado, la revista Proquest por Clercq, Haq & Azeem (2018) proporciona a los empleados condiciones de trabajo autosuficientes que ayudan a mejorar las funciones operativas y optimizar varias competencias institucionales superiores.

Luego, Heidemeier & Moser (2019) la clasificación determina el mejor desempeño de las funciones de programación que se ha demostrado que producen formas positivas de desempeño funcional productivo. En cuanto, Muñoz et al. (2021) vincula las capacidades de creación de valor individuales y colectivas mediante procesamientos laborales; además, proporciona alternativa desempeñadas de los empleados con el propósito de cumplir direcciones institucionales. También, Velásquez (2021) define como una característica esencial que puede ser vista como un incentivo para utilizar las capacidades desempeñadas en la búsqueda de mayores beneficios adicionales.

No obstante, Bearce & Roosevelt (2018) se le conoce como un escenario de trabajo que influye en el comportamiento operativo en varios departamentos funcionales para incrementar una mejor gestión orientada hacia una perspectiva profesional. Así pues, Cuadros, Montaner & Paniagua (2019) se definen como los conocimientos y habilidades que deben poseer los empleados para desempeñar funciones operativas ubicadas en diversas instituciones. De nuevo, Deming & Noray (2020) enfatice el conocimiento del trabajo y las habilidades de los subordinados para promover las condiciones de trabajo para que sean competentes para ocupar el puesto laboral.

La problemática de la entidad es el inadecuado acciones desempeñadas, debido a que, en promedio durante el año 2017, el 42.5% de los ingenieros de obra han sido desvinculados durante y después del periodo de prueba, como se pudo evidenciar en el anexo 9. Este inapropiado desempeño se evidencia en los retrasos de los informes o avances de obra, denominados “entregables de obra”, las amonestaciones recibidas por su jefe inmediato, la carencia de criterios para la toma de decisiones, inapropiado manejo de emociones. Todo ello a causa de no cumplir a cabalidad con las competencias laborales requeridas para el puesto de trabajo. Es así que, mediante la evaluación de desempeño se busca conocer cuáles son esas competencias que necesita el trabajador, para mejorar y potencializar por medio de la capacitación. Cabe resaltar que, a pesar de que el trabajador pasa por una entrevista laboral no siempre se va a poder evidenciar al 100% las competencias requeridas para el puesto laboral.

Según McClelland (como se citó en Calvo, 2014) expresó lo siguiente: “los expedientes académicos y las pruebas de inteligencia por sí solos no predicen una adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana y el futuro éxito profesional” (p. 168). Es decir, como se indicó en un inicio las pruebas de conocimiento o experiencia, no determinará si la persona tendrá éxito en el puesto que se encuentre. Por ello, la importancia del estudio de determinar y reforzar las competencias de los trabajadores.

Finalmente, se deriva la problemática manifestada, se expuso perpetrar una indagación que calcule la conexión existente de los enigmas debatidos en el estudio desarrollado.

Para empezar, se sustenta el interrogante general: ¿De qué manera se conecta los enigmas debatidos en la institución Contratistas? Además, se deriva diversos interrogantes específicos: Primero ¿De qué manera se conecta la motivación y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Segundo ¿De qué manera se conecta los rasgos de personalidad y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Tercero ¿De qué manera se conecta el concepto de uno mismo y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Cuarto ¿De qué manera se conecta los conocimientos mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Quinto ¿De qué manera se conecta las habilidades mediante el enigma debatido en la institución Contratistas?

Justificación teóricamente, induciendo relevancia de la actual indagación fundamenta el uso de percepciones y proposiciones que admitirán comprender y profundizar los enigmas debatidos en la institución Contratistas, ello debido al porcentaje considerable de desvinculación de los trabajadores y retrasos en los entregables de obra. Esta investigación busca saber cuáles son esas competencias que necesita el colaborador para cumplir a cabalidad con sus actividades y mediante la capacitación reforzar las falencias. Asimismo, se consideró el aporte teórico de los juicios experimentados para retroalimentar las deducciones investigadas por Spencer & Spencer citado por Alles para el enigma debatido y la segunda suposición de Robbins y Judge.

Justificación metodológica, en el presente estudio se busca describir conexiones mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas., para ello se desarrollarán instrumentos de medición (cuestionario) para cada variable, obteniendo un total de 59 ítems y conjunto de metodologías que fundamentarán la propuesta académica y que podrán ser usados en diversos estudios vinculados. Así también, se ingresará los contenidos obtenidos en una base de datos para así obtener ponderaciones satisfactorias y derivar respuesta a las preguntas interrogadas en la investigación.

Justificación práctica, los resultados del presente estudio influirán a tomar decisiones y realizar replanteamientos en referencia a las acciones funcionales con el fin de afinar el procesamiento desempeñado de los empleados asignados, para así, evitar perjuicios a la organización. Asimismo, con la presente investigación se busca concientizar a los ingenieros de la empresa acerca de la relevancia de las competencias, para obtener un desempeño laboral eficiente.

Justificación social, la actual investigación brindará información fiable de la institución Contratistas, con el fin de que se inicien acciones de mejora que permitan derivar acciones desempeñadas de los subordinados, considerando valoración de tener un colaborador con las competencias solicitadas para ejercer en el puesto laboral en base a los perfiles que la empresa lo estipula y así evitar pérdidas económicas, de tiempo y prestigio para la organización.

Asimismo, se menciona la especificación general: Existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas. Al mismo tiempo, las hipótesis específicas: Existe conexión entre la motivación y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre los rasgos de personalidad y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre el concepto de uno mismo y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre los conocimientos y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre las habilidades y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas.

En definitiva, se sustenta el propósito generalizado: Describir conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas. Igualmente, los propósitos

específicos: Describir conexión entre la motivación y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre rasgos de personalidad y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre el concepto de uno mismo y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre los conocimientos y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre las habilidades y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos internacionales por Chávez, De Las Salas y Bozo (2014) aportaron al Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de Venezuela, la investigación titulada “Competencias gerenciales y el desempeño laboral en empresas aseguradoras”, el cual tuvo como propósito principal determinar la conexión mediante los enigmas debatidos en las empresas aseguradoras, considerando como base teórica para la primera variable a Alles y para la segunda a Chiavenato. La metodología que se manipuló para la deducción es descriptivo correlacional mediante una muestra de 9 gerentes, utilizando una escala tipo Likert, se utilizó como instrumento un cuestionario, y cada variable estuvo conformada por 10 ítems. Además, el valor de la correlación de Pearson entre los enigmas anteriores 0,87, lo cual admite una fuerte conexión positiva. El estudio concluyó que existe una correlación entre el tipo de competencias de los administradores de seguros y el desarrollo funcional de los subordinados asignados.

El estudio incluye variables conceptuales que indican el grado de correlación de dimensiones como habilidades cognitivas, desempeño, eficacia personal, las cuales, al igual que nuestro estudio, fueron tenidas en cuenta en el análisis de resultados que indicaron correlación con el desempeño laboral.

Gubatanga y Gacho (2018) aportaron a la academia Australiana de Negocios y Economía en la Universidad de ciencia y tecnología de Iloilo-León, Filipinas, mediante su investigación titulada “Competencia de recursos humanos y desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas”, cuyo propósito general fue determinar la conexión mediante los enigmas debatidos. Teniendo como base teórica para la primera variable a Boyatzis y para la segunda a Goleman; donde la metodología utilizada para dicha investigación es descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 108 empleados administrativos, y como instrumento el cuestionario con 15 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. Además, se consiguió un coeficiente de Spearman 0,967, lo cual admite la identificación correlacional positiva perfecta. Finalmente, se concluyó que cuanto mayor sean las competencias del personal

administrativo su desempeño será mejor, indicando así que existe una conexión entre los enigmas debatidos.

Por ende, el gran aporte de esta indagación fue brindarnos la evidencia de la conexión entre los enigmas debatidas, lo cual permitió tener un mejor alcance con respecto a las dimensiones de conocimientos y habilidades, puesto que hace mayor énfasis en estas dimensiones.

Paredes (2017) en su estudio titulado “Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero, para optar el grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Técnica de Ambato”. El propósito general fue, determinar la incidencia mediante los enigmas debatidos del sector hotelero en el cantón Ambato con el fin de brindar servicios de calidad, considerando como base teórica para la primera variable a Alles y Chávez para la segunda. La metodología utilizada es descriptivo correlacional, aplicada a 5 jefes, es decir es un censo, teniendo como instrumento el cuestionario con 16 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. Asimismo, se consiguió un coeficiente Spearman 0,9 lo cual admite la identificación correlacional positiva muy fuerte; concluyendo lo siguiente, las competencias del personal operativo inciden en el desempeño laboral del sector hotelero.

Dicho estudio fue de relevancia, porque aportó a nuestra investigación al indicar que existe una conexión entre los enigmas debatidos, así también se ha considerado a las percepciones dimensionales del primer enigma mencionada en la denominada indagación como son conocimientos y habilidades.

A nivel nacional tenemos por Casa (2015) en su estudio titulado “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015”, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Nacional José María Arguedas en la ciudad de Andahuaylas, Perú. Tuvo como propósito general, determinar la conexión mediante los enigmas debatidos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, se consideró como base teórica al autor Alles para la primera variable y a Chiavenato para la segunda. La metodología manipulada para dicha deducción es descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 42 personas, teniendo como instrumento el

cuestionario conformado por 9 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. Así también, el valor de correlación que existe entre los enigmas debatidos según artilugio Pearson 0,555, lo cual admite derivar correlaciones positivas moderada. Concluyendo que sí existe una conexión significativa entre los enigmas debatidas.

La mencionada tesis brindó un gran aporte a la investigación, no solo porque confirmó la conexión existente entre los enigmas debatidos, sino porque se ha considerado autores con los que se comparten sus ideas, teniendo similitudes en las percepciones dimensionales del segundo enigma como es la eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales.

Casique y Vinces (2016) en su investigación “El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma – Lima”, para optar el título profesional de licenciado en administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la ciudad de Lima, Perú. Donde el propósito general fue, determinar conexión mediante los enigmas debatidos en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma, Lima 2016. Considerando como base teórica para la primera variable Allens y Sáez, para la segunda. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional, con una muestra de 50 trabajadores administrativos, donde se tuvo como instrumento el cuestionario conformado por 19 ítems. Se consiguió un coeficiente Spearman 0,923, lo cual admite la identificación correlacional positiva perfecta. Concluyendo lo siguiente, las competencias laborales influyen significativamente en la variable de desempeño del personal administrativo de la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma.

El estudio aportó a las variables que se investigaron, en referencia a la conexión de los enigmas debatidas. Así también, analizar algunas dimensiones que tienen similitud como el cumplimiento de funciones y productividad, que está relacionado con la variable desempeño.

Casma (2015) en su estudio de investigación titulado “Relación de la gestión del talento humano por competencias genéricas en el desempeño laboral en la empresa FerroSistemas, Surco-Lima”, que tuvo como objetivo general establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias

y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima en el año 2015, considerando como base teórica a Huse y Bodwitch para la primera variable y para la segunda es Chiavenato. La metodología que se utilizó fue descriptivo correlacional, con un censo de 84 trabajadores, teniendo como instrumento el cuestionario con 40 ítems para la primera variable y 24 para la segunda, utilizando la escala de Likert. Así también, se consiguió un coeficiente Spearman 0,65, lo cual admite la identificación correlacional positiva considerable entre los enigmas debatidos identificados. Por tanto, se concluyó si existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución FerroSistemas.

Las aportaciones estudiadas proporcionan un rango significativo en términos de marco teórico debido a la dimensión eficacia y eficiencia conceptualmente se relacionan con la de segunda variable de nuestra investigación.

Las competencias laborales, se definirá detalladamente para el mejor alcance de la investigación.

Según Spencer & Spencer (como se citó en Alles, 2015), indicaron lo siguiente sobre competencias laborales: Características profundas de un sujeto que residen causalmente coherentes mediante acciones desempeñadas (considerado estándar de referencia) y/o desempeño excelente en un trabajo o ambiente laboral” (p. 212). Al respecto, podemos decir que las retribuciones laborales son agrupaciones de factores propios de cada individuo, los cuales estos les permite un progreso efectivo y eficaz en el cumplimiento de sus actividades, conllevando a un buen desarrollo de sus funciones en su eje de labor.

Asimismo, el autor planteó 5 dimensiones, indicando que son competencias visibles y no visibles; siendo estas las siguientes:

Muchas de las empresas actuales, no solo se concentran en las motivaciones extrínsecas, sino también consideran las motivaciones intrínsecas que cuenta cada colaborador, lo cual permitirá un mejor desenvolvimiento en la planeación, ejecución y desarrollo de sus labores. Cabe señalar que muchas veces estas motivaciones estarán influenciadas por ellos mismos que conllevarán a alcanzar sus objetivos personales o institucionales, por ello, la importancia de que los jefes constantemente involucren la participación de los colaboradores. Asimismo, se define la motivación como una actitud que te impulsa o distancia de ciertas acciones

y que dependerá la importancia y el nivel de beneficios que represente para cada miembro; un individuo motivado estará constantemente trazándose objetivos y comprometido para que estos se cumplan acontecimientos diferenciados.

Rasgos de personalidad, son peculiaridades de cada persona, estas se pueden analizar según los comportamientos que tienen frente a las diversas situaciones del día a día; el individuo puede reaccionar de diversas formas y dependerá mucho de los constituyentes internos y externos. En síntesis, los rasgos son características de una persona; que son habituales y perenne en cada uno. Así también estos atributos permiten diferenciarse de los demás, considerándose particularidades personales.

El concepto de uno mismo o el autoconcepto son las consideraciones que tienen cada uno y que dependerá de quien o que son para ellos. Es así como, el mismo trabajador tiene la potestad de poder influir en su desempeño con respecto a su autoconcepto y atributos personales influyendo en su postura frente a las situaciones, siendo estas las virtudes, actitudes, valores.

El conocimiento, es la razón sobre los datos interrelacionados que son obtenidos a través de los aprendizajes del sujeto, en el cual una de las características principales es ser objetivo y coherente. Es así como, se refiere a un conjunto de datos que posee el colaborador y como esta información recopilada aplicada adecuadamente a la práctica para enfrentar las diversas situaciones conflictivas o imprevistas, permitiéndole el desarrollo adecuado de las actividades.

La habilidad también conocida como destrezas son las acciones que desarrollan las personas de manera sobresaliente y diferenciadora. Se percibe que, todo trabajador que desarrolle e impulse pertinentemente sus habilidades sea intelectuales o físicas se podrá desempeñar exitosamente en su campo funcional. Es un componente de gran utilidad para las instituciones porque mediante las habilidades o destrezas el colaborador de cada área podrá ofrecer un rendimiento de eficiencia y eficacia al ejecutar cada tarea, lo cual influirá en el acatamiento funcional de los propósitos institucionales para adquirir desarrollar mayores beneficios direccionados.

Así también la autora Allens (2015), señaló 3 grupos de competencias, las cuales son competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área las cuales definiremos en adelante.

Competencias cardinales: son dirigidas a cada área e integrante de la organización, se da a conocer en la planeación de la entidad como es la misión, visión y valores; esto permite diferenciarse de una empresa con otra. Es así que, estas competencias serán solicitadas para todos los subordinados que incorporan las diferentes áreas de la institución; conllevando al desarrollo de los colaboradores y la organización.

Competencias específicas gerenciales: como su denominación lo indica hace semejanza al mando superior de una organización como es la gerencia o cargo de jefatura quienes son responsables de un grupo de personas, ahí hacemos referencia a los encargados como son los: gerentes, supervisores, administradores, entre otros.

Competencias específicas por área: se refieren a los colaboradores de cada departamento que conforma el organigrama de la empresa, las cuales serán de acuerdo con las tareas, roles o funciones que realizan, es decir en base a las necesidades que requiera cada área o departamento de la empresa.

Por otro lado, Calvo (2014) enunció que las competencias laborales son los atributos personales que están muy vinculados con los resultados óptimos en el entorno de un organismo y en una determinada situación laboral. Es decir, son atributos propios en el individuo, el cual guardan una fuerte relación en el logro de sus propósitos, ya sea en su centro de trabajo o en el ámbito personal. El autor en mención hace referencia a cinco dimensiones: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer.

Saber: Se hace referencia a los conocimientos de cada individuo y como estos influyen en su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, que puede ser técnico o social.

Saber hacer: cada persona cuenta con fortalezas físicas o mentales y estas son ejecutadas por el uso de sus conocimientos y experiencia.

Saber estar: las personas toman diversas posturas o actitudes que están influenciadas por su entorno del trabajo o social que muchas veces pueden ayudar o empeorar una situación.

Querer hacer: la motivación ayuda a cumplir las actividades plasmadas para el logro de sus metas, siendo personales como empresariales.

Poder hacer: los atributos internos de cada persona actitudes, personalidad que influyen en su comportamiento.

Por otra parte, podemos decir que las retribuciones laborales son recopilaciones de características de un colaborador, los cuales a través de su desempeño permiten el logro de metas corporativas, al mismo tiempo, resulta importante para el ámbito personal y profesional del trabajador.

Por su parte, Del Pozo (2012) indicó sobre competencias laborales lo siguiente:

Es la integración de un conjunto de funciones utilizadas para resolver un problema en un contexto dado. Estas propiedades permiten conseguir resultados satisfactorios en situaciones prácticas según los criterios establecidos. En este sentido, las personas competentes son capaces de movilizar diversos recursos para crear una respuesta a la medida de una situación específica [...]. (p. 14)

Con respecto a lo mencionado, el autor hace énfasis que las acciones laborales es un grupo de capacidades que se deben aprovechar para la búsqueda de soluciones a situaciones adversas. Asimismo, permitirá un buen desempeño en las diversas situaciones del día a día. Por ello, todo colaborador competente podrá usar todos sus atributos para alcanzar sus ideales. Así también el autor hace referencia a tres dimensiones los cuales son: capacidad, acción y contexto.

Capacidad: grupo de saberes, destrezas que conllevan a alcanzar un resultado exitoso en su empleo.

Acción: todo lo definido anteriormente se debe poner en práctica en casos del día a día para tener la certeza de resultados positivos.

Contexto: las habilidades deben ser utilizadas de acuerdo con las acciones que se van a enfrentar.

Por otro lado, es importante mencionar a Munck (como se citó en Bachion y Áurea, 2015), quien señala lo siguiente sobre la gestión por competencias:

Implica que se identifiquen las competencias necesarias para el cumplimiento adecuado de las funciones de una organización y que se elabora un modelo que sirva de base para el proceso de reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo y la evaluación de las personas. (p. 121)

Es decir, que esta gestión orientada a las competencias se tiene que determinar cada una de las competencias que debe contar todos los trabajadores que conforma el organismo, de modo que permita desarrollar un patrón que conlleve el desarrollo de toda la gestión del trabajador en la empresa.

El desempeño hace referencia al nivel alcanzado por cada colaborador, en relación con las funciones establecidas por la organización, es el grado de eficiencia que logra el trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales. Así también, va ligado a la manera como aplica sus conocimientos, capacidades y habilidades en cada una de sus tareas. En definitiva, podemos indicar que el desempeño es el rendimiento obtenido por cada trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Los autores Robbins y Judge (2013) enunciaron que: “El desempeño hace referencia al acatamiento de las necesidades y compromisos del trabajador en las tareas establecidas en su puesto de trabajo, su conducta y contribución al ambiente psicológico de la organización” (p. 555). En otras palabras, diremos que el desempeño refiere a la ejecución de tareas del trabajador establecidas a su cargo, además de ello su actuación positiva o negativa durante su permanencia en la empresa y como estos contribuyen al logro de objetivos corporativos. Dicho ello, es importante mencionar que la competitividad de las organizaciones requiere de más información que permita conocer el fondo del comportamiento y desempeño de cada colaborador.

Por otro lado, la evaluación del desempeño ayuda al crecimiento de los trabajadores y a identificar las fortalezas y debilidades que están teniendo. Asimismo, cada uno de ellos tiene derecho a saber cómo se está desempeñando; sin embargo, hay empresas que por su tamaño no lo hacen; por ello se debería

comenzar informando a las áreas clave, o personal de gerencia y después con herramientas automatizadas enviar la información al resto del personal.

Es así, que los autores en mención señalaron 3 dimensiones para esta variable, las cuales serán explicadas en adelante, siendo estas:

Cumplimiento de funciones, una de las cosas más importantes para cualquier gerente en un rol de liderazgo es comprender su propio desempeño, porque el desempeño está relacionado con los resultados, por lo que los gerentes y socios deben estar más interesados en la evaluación del desempeño para que puedan identificar oportunidades en su área y desde allí desarrollar un programa de entrenamiento que permita fortalecer los puntos débiles. Los autores se refieren al desarrollo de tareas y protocolos para las actividades rutinarias del personal, pues el resultado de este trabajo diario es el que se considera como su desempeño. Pero, para ello es necesario que cada trabajador tenga conocimiento de las funciones de su puesto, así como lo que espera la empresa de ellos. Por ello, cada trabajador es responsable de saber cuáles son sus tareas para realizar y el jefe inmediato de comunicarlo para brindar lo necesario para un eficiente desempeño del colaborador.

Civismo, es importante que cada trabajador manifieste una actitud positiva dentro de la organización, ello implica laborar en valores, estar dispuesto a brindar recomendaciones constructivas y positivas con el fin de mejorar las actividades de la empresa y lograr las metas personales y organizacionales. Los autores exponen el civismo como el entorno laboral en el que se desenvuelve el trabajador, es decir como él contribuye en el logro de objetivos institucionales, el apoyo y trato cordial hacia su compañero de trabajo, además de las recomendaciones y expresiones positivas sobre su centro de labores.

Productividad, cuando una empresa contrata a un trabajador espera que éste contribuya al crecimiento de la organización, pero no todos los colaboradores cumplen a cabalidad con sus obligaciones, un ejemplo de ello son las actitudes de violencia, la irresponsabilidad ante ciertos recursos de la empresa, como es el hurto. Otra de las conductas a las que tiene que hacer frente la organización son las faltas o tardanzas injustificadas de los trabajadores a su puesto de trabajo. Estos

tipos de comportamientos son los que perjudican de forma constante a las empresas. Los autores indicaron que la falta de productividad hace mención a todos aquellos comportamientos que perjudican a la empresa, tales como: el hurto, perjuicios a la propiedad de la organización, la conducta violenta hacia el compañero de trabajo y el abandono constante del puesto laboral durante la jornada de trabajo.

De igual manera, los autores Robbins y Judge (2013, p. 555), Indique los objetivos de la revisión del desempeño y afirme que le permite volver a comunicar los propósitos de la institución, lo que se tiene que realizar, lo que se espera de ellos; abastece indagación para realizar las decisiones satisfactorias, es decir, brinda retribuciones para delinear las programaciones inducidas, saber porque no se consuma las visiones direccionadas, para retroalimentar a los jefes; además brinda bases objetivas para otorgar aumentos, bono, incentivos y otras acciones para propiciar una cultura de alto desempeño, todo ello con el fin de mejorar la productividad del colaborador y por ende un desarrollo organizacional.

Es decir, contribuye a la gerencia a determinar que trabajadores deben ser promovidos a puestos superiores o a otras áreas y quienes no deben continuar laborando en la empresa. Además, permite conocer las capacidades con las que cuenta cada colaborador con el fin de brindar acciones formativas las cuales permitan realizar medidas correctivas. las revisiones de desempeño pueden dar a los empleados retroalimentación sobre cómo les está yendo en la entidad y que es lo que se espera de ellos; asimismo se utiliza como fundamento para un incremento salarial y a quienes premiar.

Esta evaluación puede determinar objetivamente si el empleado está a la altura de las expectativas puestas en él; pero si no hay retroalimentación, el trabajador puede creer que está haciendo el trabajo excelente, además para los jefes directos y gerentes no lo es; por ello la importancia de que la evaluación de desempeño sea muy objetiva para que el colaborador pueda saber que debe mejorar en la institución.

Del mismo modo los autores explicaron sugerencias para mejorar las evaluaciones de desempeño y este sea un proceso justo y objetivo, siendo estas las siguientes:

uso de múltiples evaluadores, evaluación selectiva, capacitación de evaluadores y dar a los trabajadores el proceso debido. Seguidamente se detallará cada una de estas.

Es importante que el trabajador cuente con varios evaluadores, lo cual permite tener una información fiable y objetiva sobre su desempeño; en el caso que algún evaluador manifieste una información que no es verdadera sobre el trabajador por diferencias personales entre ellos, existe el informe de los otros evaluadores.

Por otra parte, el evaluador debe tener los conocimientos suficientes del sector donde aplicará la evaluación, debido a que, si encuentra en otro nivel jerárquico, menor será la posibilidad de que visualice y entienda el desempeño del trabajador.

Así también, mediante la capacitación se busca preparar a los evaluadores para que conozcan que evaluar, así como brindar una descripción más detallada del desempeño del trabajador y evitar sentimentalismos.

Los autores también hicieron mención del trato justo, a la información que se debe ofrecer al trabajador sobre lo que se desea de ellos en la evaluación, así como de brindar evidencias de un suceso inadecuado para que el colaborador pueda realizar su descargo.

Por otra parte, la evaluación del desempeño es un proceso continuo, porque todas las personas necesitan retroalimentación sobre lo que hacen a diario, porque sin retroalimentación no hay aprendizaje; por lo tanto, las revisiones de desempeño apuntan a mejorar el desempeño organizacional. Además, brinda información sobre candidatos que pueden ser promovidos por su buen desempeño y llenar futuras vacantes, ya que las vacantes pueden cubrirse más rápidamente con el mismo personal interno, con la ventaja de que estas personas conocen a la perfección la cultura de la organización.

Finalmente, podemos decir que la evaluación de desempeño es una herramienta para clarificar las expectativas y establecer nuevos retos con los colaboradores; cuando ellos sienten la necesidad de ser evaluados, se está formando

colaboradores importantes y que logren grandes propósitos dentro de la organización.

Es importante mencionar a otros autores, que refieren sobre la definición de desempeño. Por ello, se menciona que el desempeño laboral es la forma como el trabajador efectúa sus roles, es decir el grado de desarrollo que éste cumple en referencia a las funciones que se le asigna y como estos resultados se comparan con los esperados por la organización. Por lo tanto, las evaluaciones de desempeño pueden arrojar luz sobre el desempeño de los empleados y, si es necesario, iniciar acciones correctivas para mejorar las debilidades (León, 2017, p. 237).

De ahí que, el autor en mención hace referencia a cuatro dimensiones, los cuales son: calidad, nivel de cumplimiento, eficacia y eficiencia.

Calidad: hace referencia a la superioridad o a la excelencia para la realización de los diversos procesos. Son un conjunto de estándares que se deben de desarrollar para poder generar procesos y procedimientos, para así obtener un buen desempeño, en síntesis, calidad es hacer las cosas bien, respetando los procesos establecidos en la organización.

Nivel de cumplimiento: es lo que te garantiza conseguir los resultados, el nivel de cumplimiento permite conocer la actuación de los trabajadores frente a los resultados esperados, con el fin de tomar medidas correctivas si éstas no están alineadas al rendimiento esperado.

Eficacia: busca conocer si las ponderaciones anheladas se consiguieron, radica en convocar todos los atrevimientos en acciones que realmente se incumben realizar para lograrlos propósitos, es decir llegar a adquirir la mayor parte de los propósitos formulados.

Eficiencia: consiste en el uso óptimo de los bienes de la organización para conseguir los objetivos deseados, estos recursos pueden ser materiales, humanos, el tiempo que se toma en hacer una actividad, con el fin de lograr una elevada productividad.

De igual importancia, otro autor que hace mención sobre desempeño es Chiavenato, afirma, es el comportamiento que exhibe cada individuo en vinculación con las diversas ocupaciones realizadas, sus metas, las capacidades que brinda y su potencial de crecimiento. En otros términos, es el desarrollo del empleado en relación con las funciones que se le asignan; es su contribución al logro de los propósitos organizacionales, como los niveles alcanzados respecto a las metas que se le estableció; el desempeño permite conocer cuáles son las capacidades que muestra el trabajador para llegar a cumplir las tareas que se le determinaron. Es así, que el autor planteó 3 dimensiones, siendo estas: eficacia, eficiencia y productividad (2009, p. 245).

Eficacia: permite conocer el grado en el que un trabajador alcanzó los resultados, los cuales fueron obtenidos con la aplicación de sus competencias en las actividades de la organización.

Eficiencia: se refiere al uso correcto de los complementos utilizables de la organización, que se determina comparando los resultados alcanzados con los recursos utilizados por los empleados para realizar la actividad.

Productividad: consiste en que el trabajador aplique la eficacia y eficiencia en cada una de sus actividades, es decir que logre los objetivos trazados optimizando los recursos de la empresa, con el empleo de menor recurso e importantes resultados, mayor productivo será el trabajador.

Por otra parte, la evaluación del desempeño permite conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores, así como otorgarles reconocimientos por su desempeño. Por otro lado, el desempeño está relacionado con los resultados, lo que significa que determina si los empleados están a la altura de las expectativas puestas en ellos. También se puede decir que es una herramienta para aclarar expectativas y establecer nuevos desafíos con los socios comerciales, ya que brinda información. Por tanto, para la toma de decisiones, podemos decir que la evaluación del desempeño es un proceso de mejora continua.

Desde otra perspectiva, Werther, Davis y Guzmán (2014) explica que las evaluaciones de desempeño constituyen una forma de determinar el desempeño

de los empleados, es decir, de evaluar su aporte global a la empresa, que es un factor que finalmente determina su continuidad en la empresa. En resumen, esta es la etapa a través de la cual se determina la continuidad del negocio de los socios, entendiendo el desempeño de los empleados y cómo afecta el logro de los propósitos institucionales. Los autores mencionados distinguen dos dimensiones, a saber: el valor agregado y la realización de los objetivos comerciales.

Valor agregado: hace referencia al aporte que brinda cada trabajador a la empresa, no solo en conocimientos, sino sugerencias y participación, para la obtención de un mejor resultado.

Logro de los objetivos corporativos: es el involucramiento que tiene el trabajador para llegar a consumir con los propósitos calificados, por tal motivo es inevitable que el trabajador cuente con todos los recursos necesarios y la disposición con el fin de obtener lo propuesto.

De igual importancia, la autora Alles (2015) explicó que la evaluación del desempeño se divide en cinco puntuaciones siendo estas: excepcional, destacado, bueno, necesita mejorar y resultados inferiores a los esperados. A continuación, se explicará cada una de estas.

El puntaje excepcional son los trabajadores que presentan resultados sobresalientes en toda la ejecución de sus roles, es de extrañarse que otros trabajadores se desempeñen de la misma forma y más si se encuentran en la misma área o cumpliendo las mismas funciones.

Los resultados sobrepasan las expectativas, mostrando un alto desempeño reflejándose en los logros de sus objetivos; al transcurrir el tiempo las empresas empezarán a enfatizar y aplicar evaluaciones constantemente, de modo que sus colaboradores obtengan como resultado un puntaje destacado. El puntaje bueno es el resultado de los colaboradores que lleguen a cumplir con sus funciones, actividades principales de su área, que normalmente son colaboradores que llevan sus roles de manera eficaz y técnica.

El otro nivel puntaje es el que necesita mejorar, esto se ve reflejando que el trabajador no llega a cumplir con lo aguardado, siendo estas sus funciones de su área, esto no quiere decir que el trabajador no pueda mejorar su desenvolvimiento solo le falta un mayor desarrollo de sus capacidades.

En el caso de que los resultados sean inferiores a lo esperado, siendo la condición, cualidad, la ejecución de sus tareas, se encuentran por debajo de las expectativas elementales. Para la permanencia del trabajador en la organización debe mejorar sus resultados en un tiempo determinado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, a continuación, se define cada una de ellas.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) definen no experimental como: “realizada sin manipular deliberadamente los enigmas debatidos [...] En la retribución no experimental, observamos fenómenos que acontecen en el medio natural y los analizamos” (p. 152). Es decir, se desarrollan sin maniobrar premeditadamente cada una de las variables.

Asimismo, es de corte transversal, el autor Hernández, et al. (2014) detalló que: “Derivando diseños de estudios transversales o transeccionales recopila reseñas en un punto de acontecimiento determinado. Su propósito es representar enigmas y examinar su ocurrencia e interrelaciones durante un período de tiempo más largo” (p. 154). En otras palabras, podemos decir que es transversal porque la información se recolecta en el mismo tiempo y lugar.

Así también si nos referimos al tipo de investigación, citamos a Valderrama (como se citó en Soto, 2015):

También se le llama "activo", dinámico, práctico o vivencial. Está estrechamente relacionado con el estudio básica porque se basa en sus descubrimientos y aportes teóricos para resolver inconvenientes abiertos en beneficio de la sociedad. (p. 164)

En otras palabras, el estudio aplicado se basa esencialmente en los descubrimientos y contribuciones de la averiguación básica, es así como la investigación aplicada busca a través de esos aportes resolver los problemas y brindar bienestar a la sociedad.

Por otra parte, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, Zarate, Llanos & Salazar (2019) “Proporcionar la selección de distintas preguntas o circunstancias

para una evaluación independiente desde una perspectiva científica” (p. 24). En otras palabras, es descriptivo porque inicialmente se describirá cada variable para poder realizar un análisis en profundidad de cada variable.

Asimismo, los niveles correlacionados, Hernández et al. (2014) expresó lo siguiente: “Dicho análisis tiene por objeto comprender en qué medida existe una relación o conexión entre diversos concepciones, categorías o enigmas en su argumento específico [...]” (p. 93). De hecho, se encuentra en un nivel adecuado porque trata de comprobar la conexión mediante los enigmas debatidas y permite el análisis sugerido del comportamiento de cada acertijo.

3.2. Variables y operacionalización

Baena (2017) “son herramientas de investigación que permiten acceder a condiciones apropiadas de nivelaciones percibidas con variables independientes y dependientes” (p.104).

Igualmente, Cohen (2019) “la operacionalización de variables ha sido validada como un recurso metodológico que permite que las variables obtengan verificación contextual a partir del desempeño de los indicadores” (p. 139).

El presente estudio estará conformado por dos variables conceptuales que serán mencionadas a continuación:

V1: Competencias Laborales

V2: Desempeño

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias laborales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Competencias laborales	Las competencias laborales se definen como: "características intrínsecas de una persona que están causalmente relacionadas con el desempeño efectivo (como marco de referencia) y/o fortalezas en un puesto de trabajo o ambiente de trabajo". (Alles, 2015, p. 212)	Competencias Laborales se tendrán en cuenta dimensiones o subvariables, ya que la evaluación requiere su precisión, los indicadores reflejan evidencia observable que se utilizará para detallar la herramienta de adquisición de datos en la aplicación del programa estadístico SPSS.	Motivación	Objetivos	1- 2 - 3	Ordinal
				Responsabilidad	4 - 5 - 6	
			Rasgos de personalidad	Iniciativa	7 - 8	
				Autocontrol	9 - 10 - 11	
			Concepto de uno mismo	Valores	12 - 13	
				Características	14	
			Conocimientos	Actitudes	15 - 16	
				Imagen	17 - 18	
			Habilidades	Información	19 - 20 -	
				Capacidad	21	
		22 - 23 -				
		24				
		Tareas físicas				
		Tareas mentales				
		25 - 26 -				
		27				
		28 - 29 -				
		30				

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Desempeño	"El desempeño se refiere a los deberes y responsabilidades que cumple un empleado en las tareas que se le asignan en el trabajo, comportamiento y contribución al entorno psicológico de la organización" (Robbins y Judge, 2013, p. 555)	Desempeño se tendrán en cuenta dimensiones o subvariables, ya que la evaluación requiere su precisión, los indicadores reflejan evidencia observable que se utilizará para detallar la herramienta de adquisición de datos en la aplicación del programa estadístico SPSS.	Cumplimiento de funciones	Obligaciones	1- 2 - 3 - 4 -	Ordinal	
				Responsabilidades	5		
					6 - 7 - 8 - 9 -		
				10 - 11 -			
			Civismo	Brindar ayuda	12		
				Respeto	13 - 14		
				Sugerencias constructivas	15 - 16 - 17 - 18		
			Productividad	Daños a la propiedad	Comportamiento		19 - 20 - 21
					Ausencia		22 - 23 - 24
							25 - 26 - 27
		28 - 29					

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Izaguirre y Tafur (2017) argumenta la población agregada es una colección de componentes de estudio que comparten características comunes. (p. 193)

Para el desarrollo de esta investigación la población está considerada por los ingenieros en la institución Contratistas, que tienen el cargo de jefes, los cuales están conformado por 40.

3.3.2. Muestra

Salgado (2018) señalo sobre censo lo siguiente: “Al recopilar datos de todos los involucrados en la pregunta de investigación” (p. 77).

3.3.3. Unidad de análisis

Para este estudio no se contabilizará las secuencias muestrales, sino que se realizará procesamientos censales, ya que se examinarán todos los elementos que componen el conjunto, siendo conformada por 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Criterios de inclusión:

- Jefes varones y mujeres.
- Jefes de proyecto.

Criterios de exclusión:

- Jefes del área administrativa.
- Personal de limpieza.
- Jefes que no desean participar en la encuesta.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez, y confiabilidad

Los autores Hernández et al (2014) afirman que “los métodos cuantitativos utilizan la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y

análisis estadísticos, modelar la formación de actitudes y probar teorías respaldadas” (p. 4).

Es de enfoque cuantitativo porque consta de una serie de procedimientos, es decir para pasar a una etapa se necesita terminar la anterior y estas deben ser probatorias, tal como se presenta en la investigación, parte de un problema y de estas se establecen interrogantes y objetivos las cuales se van planteando bajo una base teórica, que permite establecer hipótesis las cuales serán probadas a través de datos estadísticos para así llegar a una conclusión.

Por otra parte, el método aplicado en esta investigación es hipotético deductivo, que consta de etapas, las cuales parten de una afirmación planteada en hipótesis, que deberán ser rechazadas o aprobadas, desprendiendo de ellas conclusiones, que tendrán que ser comprobadas con el problema de la empresa.

La técnica utilizada para retribuir varias investigaciones será la investigación encuesta, mediante la cual se recogerá información aplicada a toda la población, que son jefes de proyectos, siendo estos un total de 40.

Camacho et al. (2017) “Este estudio es una técnica para investigar complejos de fase homogénea y, por lo tanto, recopilar y analizar una variedad de datos de una muestra representativa del universo persistente” (p. 141).

El instrumento empleado será un cuestionario, conformada por 30 preguntas para la primera variable y 29 para la segunda, con el fin de conocer cuáles son las competencias laborales que predominan y carece el trabajador, así como el desempeño que manifiesta en su puesto de trabajo. Asimismo, se empleará escalas de Likert para las incógnitas. Siendo estas las siguientes: nunca, a veces y siempre.

Hernández & Mendoza (2018) señala: “deriva agrupaciones cuestionadas de formulaciones interrogadas que conlleva obtenciones de deducciones sugeridas, lo cual permitirá la medición de las incógnitas, en realizar funciones medibles” (p. 30).

Según Bernal (2016), afirmaron: “se mide el cuestionario y cuán bien lo hace para tener claro que la información requerida que podrá seguir usando los métodos de que se dispone y requiere el estudio” (p. 248).

En otras palabras, una investigación debe medir lo que busca medir, en base a las preguntas formuladas para cada variable, motivo por el cual se efectuó comprobaciones de criterios experimentados, también consta de un temático y un metodólogo para aprobar el cuestionario.

Tabla 3

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable competencias laborales

N° Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 3	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	0	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 8	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 9	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83

	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 22	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 24	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83

	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 28	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 29	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 30	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

Tabla 4

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable desempeño

N° Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 2	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 3	Pertinencia	0	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 5	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 8	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 9	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

Ítem 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 24	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 28	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 29	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Según Hernández, et al. (2010) declaró: "Los instrumentos de medición repetidos producen los mismos resultados con respecto a la confiabilidad del mismo sujeto" (p. 200).

En este estudio se manejó como confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach aplicado a 40 jefes de proyectos, y se obtuvo un valor de 0.848 por medio de programaciones estadísticas.

La información obtenida a través de la instrumentación fue ingresada al programa SPSS, donde el enigma debatido competencias laborales alcanzó una confiabilidad alfa de Cronbach 744, la cual fue administrada a 40 gerentes de proyecto de la institución Contratistas.

Se ingresó la información obtenida mediante los instrumentos en el programa SPSS, obteniendo valoraciones 732 de programaciones Cronbach para el enigma

de competencias laborales, que se efectuó a los 40 jefes de proyecto de la institución Contratistas.

3.5. Procedimientos

Para iniciar este trabajo primero se obtuvo el concepto básico de variables y se buscó en fuentes bibliográficas para tener un concepto más claro, y el siguiente paso fue definir las interrogaciones y propósitos de la refutación. Para describir la realidad del problema en el marco del concepto en un marco teórico, Se elaboran tablas de resumen como operacionalización de variables y especificación de matrices de consistencia para obtener representaciones gráficas de los enigmas para comprender las percepciones dimensionales. El análisis y síntesis de las ponderaciones se comprobará mediante diversos procedimientos estadísticos, por lo que se utilizan histogramas y representaciones gráficas para interpretar las ponderaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con base en la información recolectada, se realizó un instrumento de recopilaciones de filiaciones, es decir, cuestionario que se cargó en programación estadística.

Estadística descriptiva, permite describir el desenvolvimiento de cada uno de los enigmas debatidos, siendo estas competencias laborales y desempeño.

Estadística inferencial, hace referencia a los cruces solicitados e indicados en las hipótesis, obteniendo las nivelaciones correlacionales entre incógnitas y así determinar la constatación de hipótesis. Para ello, se utilizó el artilugio Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los autores del estudio situado respetaron las autorías durante todo su contenido acatando así, las normas dispuestas por la entidad Contratista, con el objetivo direccionado de proponer seriedad durante los procesamientos desarrollados mediante retribuciones adquiridos en el recojo de información mediante los instrumentos de recolección.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta parte del estudio se ubicarán utilizando las dimensiones e indicadores mencionados en los capítulos previos.

Tabla 5

Distribución de frecuencia para las competencias laborales – desempeño

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Competencias laborales	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
		total	1	36	0	37
	REGULAR	% del total	2,5%	90,0%	0,0%	92,5%
		Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
	BUENO	Recuento	2	36	2	40
		% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%
		total				

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 5 se puede comprobar que las competencias laborales es regular en un 92,5% y el desempeño es regular en un 90%.

En consecuencia, el objetivo general de la presente investigación es describir la relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018; mediante los resultados obtenidos se puede interpretar que cuando la competencia laboral es buena, el desempeño es bueno en un 5% que representan 2 personas. Así también cuando la competencia laboral es regular, el desempeño es regular en un 90% que representa 36 personas. Incluso cuando la competencia laboral es mala, el desempeño es malo en 2,5% que representa 1 persona.

Tabla 6*Distribución de frecuencias para la motivación – desempeño*

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Motivación	MALO	Recuento	2	6	0	8
		% del total	5,0%	15,0%	0,0%	20,0%
	REGULAR	Recuento	0	29	0	29
		% del total	0,0%	72,5%	0,0%	72,5%
	BUENO	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 6 se confirma que la motivación es regular en un 72,5% y el desempeño es regular en el 90%.

El primer objetivo específico es describir la relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018, a partir de estos resultados se puede afirmar que la motivación y desempeño de los colaboradores es bueno en un 5% que representa 2 personas, Asimismo, cuando la motivación es regular y el desempeño es regular en un 72,5% que representa 29 personas. Así también, cuando la motivación es mala y el desempeño es malo en un 5% que representa 2 personas.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de rasgos de personalidad – desempeño*

		Desempeño				
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Rasgos de personalidad	MALO	Recuento	1	2	0	3
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	7,5%
	REGULAR	Recuento	1	34	0	35
		% del total	2,5%	85,0%	0,0%	87,5%
	BUENO	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 7 se evidencia que los rasgos de personalidad es regular con un 87,5% y el desempeño es regular con un 90%.

El segundo objetivo específico es describir la relación entre rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Según los resultados obtenidos los rasgos de personalidad son buenas y el desempeño es bueno con un 5% representan 2 personas. Además, los rasgos de personalidad es regular y el desempeño es regular con un 85% representada por 34 personas, Asimismo, los rasgos de personalidad son malas y el desempeño es malo en un 2,5% representada por 1 persona.

Tabla 8*Distribución de frecuencias de concepto de uno mismo – desempeño*

		Desempeño			Total	
			MALO	REGULAR	BUENO	
Concepto de uno mismo	MALO	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	35	0	36
		% del total	2,5%	87,5%	0,0%	90,0%
	BUENO	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 8 se muestra que el concepto de uno mismo es regular al igual que el desempeño en un 90%.

El tercer objetivo específico es describir la relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Los resultados señalan que el concepto de uno mismo es bueno y el desempeño es bueno con un 5% representa a 2 personas. También los conceptos de uno mismo y el desempeño es regular en un 87,5% representa a 35 personas. Incluso los conceptos de uno mismo y el desempeño es malo en un 2,5% representa a 1 persona.

Tabla 9*Distribución de frecuencias para conocimientos – desempeño*

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Conocimientos	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	REGULAR	Recuento	1	35	0	36
		% del total	2,5%	87,5%	0,0%	90,0%
	BUENO	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 9 se verifica que el conocimiento es regular al igual que el desempeño en un 90%.

El cuarto objetivo específico de la investigación es describir la relación entre los conocimientos y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Por medio de los resultados señalamos que el conocimiento es bueno y el desempeño es bueno en un 5% que representan unas 2 personas, Así también se muestra que los conocimientos es regular y el desempeño es regular a un 87,5%. De la misma forma el conocimiento y el desempeño son malos en un 2,5% que representa 1 persona.

Tabla 10*Distribución de frecuencias para habilidades – desempeño*

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
HABILIDADES	MALO	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	34	0	35
		% del total	2,5%	85,0%	0,0%	87,5%
	BUENO	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 10 podemos notar que las habilidades es regular en un 87,5% y el desempeño es regular en un 90%.

El quinto objetivo específico es describir la relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Es decir, según los resultados se indica que las habilidades son buenas y el desempeño es bueno en un 5% que representa a 2 personas. De la misma forma las habilidades y el desempeño son regulares en un 85% que representa a 34 personas. Así también las habilidades y el desempeño son malas en un 2,5% que representa a 1 persona.

Contrastación de hipótesis general

Tabla 11

Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (como se citó en Mondragón, 2014).

Tabla 12

Correlaciones competencias laborales - desempeño

		Competencias laborales	Desempeño
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño	N	40	40
	Coefficiente de correlación	,870**	1,000
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Acorde con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 12 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,870 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva muy fuerte, por consiguiente, existe una relación significativa entre competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 13

Correlaciones motivación - desempeño

		Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,605**
		N	40
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,605**
	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 13 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se visualiza los resultados de correlación según Rho Spearman que es del ,605 y conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Tabla 14

Correlaciones rasgos de personalidad – desempeño

		Rasgos de personalidad	Desempeño
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Rasgos de personalidad	Sig. (bilateral)	,668**
		N	,000
	Desempeño	Coefficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	,668**
		N	,000

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Acorde con el análisis estadístico ejecutado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 14 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,668 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina.

Tabla 15

Correlaciones concepto de uno mismo – desempeño

			Concepto de uno mismo	Desempeño
Rho de Spearman	Concepto de uno mismo	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 15 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,750 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C.

Tabla 16*Correlaciones conocimiento – desempeño*

			Conocimiento	Desempeño
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Acorde con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 16 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,757 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable., por consiguiente, existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Tabla 17*Correlaciones habilidades – desempeño*

		Habilidades	Desempeño
Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Desempeño	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 17 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,674, que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable., por consiguiente, existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito describir conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas. Del mismo modo, se indaga describir la unificación entre cada una de las percepciones dimensionales del enigma competencias laborales, siendo las siguientes: motivación, rasgos de personalidad, concepto de uno mismo, conocimientos y habilidades, con la variable desempeño.

La dificultad para ejecutar las encuestas fue localizar a todos los jefes de proyectos debido a que se encontraban en las obras de construcción, por ello se aprovechó una de las reuniones que llevan a cabo cada fin de mes con gerencia, con el fin de aplicar los instrumentos.

Los cuestionarios empleados se ajustan a las particularidades de la institución Contratistas, los que posteriormente fueron validados por dos expertos siendo 1 metodólogo y 1 temático, en base a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, obteniendo para la variable de competencias laborales una mayor valoración en claridad, lo cual significa que se comprende sin dificultad cada ítem y para la variable desempeño se encontró una mayor valoración en relevancia y claridad, significando éste primero, que cada ítem representa apropiadamente a cada dimensión.

Por otra parte, se realizó la confiabilidad del procesamiento Cronbach mediante la presente indagación, obteniendo un valor de ,848; asimismo para la variable competencias laborales, se obtuvo el ,744 de confiabilidad y para el variable desempeño el ,732.

Es preocupante que el 92.5% de los encuestados indiquen que las competencias laborales de los ingenieros de obra sean regulares, asimismo existe otro grupo que señala que dichos trabajadores tienen una competencia laboral buena solo en un 5%, por último, el 2.5% de jefes considera que éstas son malas. Por otro lado, respecto a la segunda variable, los jefes de proyecto consideran que el desempeño es regular en un 90% cifra que es alarmante para la rentabilidad de la organización. No obstante, se obtuvo que un 5% de colaboradores presentan un desempeño bueno. De la misma manera otro conjunto de jefes considera que el desempeño es

malo en un 5%. Por ello, se muestra la importancia de considerar las competencias laborales en cada colaborador para un buen desempeño en sus actividades.

Continuamos investigando conexión mediante los enigmas debatidos, donde el mayor porcentaje de retribuciones se incluye en la diagonal principal para las ponderaciones adquiridas de tabulaciones cruzadas que representan indicadores generales de habilidades laborales deficientes, el desempeño es bajo al 2.5% pero el desempeño es regular al 90% cuando las habilidades laborales son regulares, también el desempeño es bueno al 5% cuando las habilidades laborales son buenas. Estos resultados muestran que de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación estadística de Spearman 0.870^{**} , sig. (bilateral) = 0,000; $p \leq 0.05$.

Considerando los resultados de las dimensiones de la variable competencias laborales, se visualiza que la motivación cuenta con una de las más altas puntuaciones de 72.5% de regular, de igual manera los rasgos de personalidad es regular en un 87,5%, además el concepto de uno mismo es regular en un 90%, de la misma forma los conocimientos son regulares en un 90% y por último las habilidades son regulares en un 87,5%. Al respecto podemos indicar que todas las dimensiones mencionadas deben ser tomadas en cuenta por los gerentes, asimismo realizar talleres que influyan en la motivación intrínseca, actitud e imagen, de modo que se genere el buen desenvolvimiento de los ingenieros de obra.

Cuando efectuamos la contrastación de la hipótesis general, es decir para los enigmas competencias laborales y desempeño, se obtuvo el valor del sig. (Bilateral)=0,00 que señala que es menor que el p valor ($p \leq 0,05$); entonces, se confirma que existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas, induciendo una correlación de Spearman ($Rho=0,870^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre dichas variables. Dichos resultados son semejantes a los resultados obtenidos por Gubatanga y Gacho (2018) quienes determinaron un valor de significancia de 0,000 que es menor de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), indicando así que existe relación entre competencia de recursos humanos y desempeño laboral, con una correlación de Spearman ($Rho=0,967^*$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), lo que conlleva a interpretar que existe una correlación positiva perfecta entre las variables referidas. De la misma forma, Paredes (2017) obtuvo un valor de significancia de

0,037 que es menor de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$), señalando así que existe relación entre competencias del personal operativo y el desempeño laboral del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037, $p \leq 0,05$), el cual significa una correlación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas.

Así también, es importante mencionar a Casique y Vincés (2016) quienes concluyeron en su investigación un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), indicando así que existe una conexión mediante los enigmas debatidos de la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma, con una correlación de Spearman ($Rho=0,923^*$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), el cual indica una correlación positiva perfecta entre las variables aludidas. Por último, Casma (2015) obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) afirmando así que existe una relación entre la gestión del talento humano por competencias genéricas y el desempeño laboral en la empresa FerroSistemas, con una correlación de Spearman ($Rho=0,65^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), lo cual señala que existe una conexión correlacional positiva considerable entre los enigmas debatidos.

Por otra parte, es relevante mencionar a Chávez, De Las Salas y Bozo (2014) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), concluyendo así que existe una relación entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral en las empresas aseguradoras. Así también, el estudio realizado por Casa (2015) indica que el valor de significancia obtenido es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), confirmando que existe relación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

Efectuamos la contrastación de hipótesis para las dimensiones de la variable competencias laborales con la segunda variable desempeño, siendo conocimientos una de las dimensiones de la primera variable, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) y se comprueba que existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas, induciendo una correlación de Spearman ($Rho=0,757^{**}$,

sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre la variable y dimensión aludida. Los resultados indicados tienen parecido a los de Gubatanga y Gacho (2018) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), comprobando así que existe una relación entre los conocimientos y el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas; así también, se tuvo una correlación de Spearman ($Rho=0,688^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), que significa que existe una correlación positiva considerable entre dicha variable y dimensión. Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación tienen semejanza a los de Paredes (2017) quien obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$), el cual indica que existe una relación entre los conocimientos y el desempeño laboral del personal operativo del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037; $p \leq 0,05$), concluyendo que una conexión correlacional positiva muy fuerte entre la enigma y percepción dimensional.

La siguiente dimensión que efectuamos la contrastación de hipótesis, es la dimensión habilidades con la variable desempeño, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) lo cual constata que conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas con una correlación de Spearman ($Rho=0,674^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre la mencionada variable y dimensión. Dichos resultados tienen relación a los de Gubatanga y Gacho (2018) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) confirmando que existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas, con una correlación de Spearman ($Rho=0,993^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), que demuestra que existe una correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable indicada. Además, los resultados obtenidos por Paredes (2017) son de gran aporte para la presente investigación, porque obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$) que demuestra que existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas del sector hotelero,

con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037; $p\leq 0,05$), denota una conexión correlacional positiva muy fuerte entre la percepción dimensional y enigma señalada.

Por tanto, los resultados presentados confirman que se posee la seguridad para señalar que existe relación entre las variables competencias laborales y el desempeño, así como las dimensiones expuestas líneas arriba; por lo que si se adecua las competencias laborales se podrá acrecentar el desempeño; asimismo, se debe tener en cuenta también a las dimensiones de las competencias laborales.

VI. CONCLUSIONES

En base a las ponderaciones de esta indagación, obtenidos a partir de la información recabada por los jefes de proyecto de la institución Contratistas, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000, lo que prueba que existe relación entre competencias laborales y desempeño, en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,870$, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables competencias laborales y desempeño.
2. A través de la aplicación estadística, se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000, por lo que se evidencia la relación existente entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, puesto que el valor del Coeficiente de Spearman es $Rho=0,605$, lo cual señala una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación y la variable desempeño.
3. De acuerdo con los datos presentados, se halló un valor de significancia de sig. = 0,000; por lo tanto, existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,668$, lo que indica una correlación positiva considerable entre la dimensión rasgos de personalidad y la variable desempeño.
4. Conforme a los resultados indicados en el desarrollo del presente, se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000; por consiguiente, se evidencia la relación entre concepto de uno mismo y desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,750$, lo cual muestra una correlación positiva considerable entre la dimensión concepto de uno mismo y la variable desempeño.

5. Acorde a los resultados obtenidos, se halló un valor de significancia de sig. = 0,000; por esta razón, se indica que existe relación entre conocimientos y desempeño, en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,757$, que demuestra una correlación positiva considerable entre la dimensión conocimientos y la variable desempeño.

6. Se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000, por ende, se indica que existe relación entre habilidades y desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, siendo el valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,674$, lo cual señala una correlación positiva considerable entre la dimensión habilidades y la variable desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Según los datos e información recopilada de los jefes de proyecto de la institución Contratistas S.A.C., sustenta las siguientes recomendaciones para el estudio de la investigación:

1. Se sugiere que los jefes de proyecto en la institución Contratistas, se enfoquen en realizar un programa de incentivos, de modo que los trabajadores se encuentren motivados y comprometidos en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos incentivos pueden ser, entradas a juegos para los hijos de los trabajadores, sorteos trimestrales de Tablet, celular u otro producto, 1 día de descanso extraordinario de forma semestral, asistencias a expoferias sobre el sector construcción, desayunos de integración con los altos gerentes, capacitaciones sobre ciertos temas del sector, son algunas formas de incentivar al personal, sin necesidad de que éstos sean solo en dinero. De esta forma, los trabajadores de la construcción sentirán que la empresa se preocupa por ellos y sus familias, y mostrarán mayor esfuerzo al realizar las actividades.
2. Es recomendable que los colaboradores cuenten con talleres y técnicas de autocontrol, manejo de emociones; de modo que les permita transformar sus debilidades emocionales en fortalezas que influyan positivamente en su entorno laboral.
3. Para que los trabajadores cuenten características sobresalientes y estas influyan en su desempeño, Para mejorar y fortalecer la fuerza de trabajo, se recomienda un programa de capacitación seguido de una evaluación para que las inducciones se pueda adaptar a los temas que se deben fortalecer.
4. Se recomienda realizar capacitaciones a los ingenieros de obra, de modo que se potencialicen sus capacidades. Es así que, una de las opciones más didácticas sería los programas de software que no solo se pueden ingresar desde una computadora, sino también pueden ser visualizados mediante el celular, los cuales permiten mostrar vídeos, imágenes, archivos, entre otros, para ser vistos en cualquier momento. Mediante este programa el jefe de

proyecto podrá realizar preguntas en base a las necesidades de obra, según el cargo y área del ingeniero de obra, para que éste los responda; permitiendo así saber el total de respuestas correctas, errores frecuentes, promedio obtenido, cuáles son las preguntas en las que mayor equivocación tienen, siendo todo ello de relevancia para saber en qué temas capacitar, realizar feedback y replantear los contenidos de aprendizaje.

5. Se señala que, una de las formas de mejorar los procesos de los ingenieros de obra, es usando la plataforma gratuita de “Trello” el cual se accede a través de un buscador con un usuario y contraseña, ya sea un aparato móvil, Tablet u otro dispositivo. Esta plataforma se encarga de mostrar el proceso de cada actividad, los cuales pueden ser programados con una fecha de vencimiento, así mismo cada tarea se puede evidenciar mediante el envío de archivos, fotografías, entre otros. De esta manera, se puede controlar el progreso o retraso de cada ingeniero de obra en las tareas encomendadas y verificar si éste va acorde con el cronograma de actividades.

REFERENCIAS

- Allens, M. (2015). *Diccionario de competencias: Las 60 competencias más utilizadas en Gestión por competencias* (2° ed.). Editorial Granica.
- Allens, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (3° ed.). Editorial Granica.
- Bachion, H., y Áurea, C. (2015). Gestão por Competências: um Estudo de Caso em uma Indústria no Brasil. GCG: *Revista de Globalización, Competitividad & Gobernabilidad*, 9(1), 118–130.
<https://gcgjournal.georgetown.edu/index.php/gcg/article/view/1157>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. (3ª ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bearce, D., & Roosevelt, M. (2018). A Sometimes Hidden Economic Dimension to Individual Immigration Preferences: Cross-National Evidence in Support of the Labor Competition Hypothesis. *Political Research Quarterly*, 74(4), 1-20.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1065912918819863>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4° ed.). Editorial Pearson.
- Calvo, P. (2014). *Gestión por competencias como factor de mejora de la calidad asistencial*. Ediciones Díaz De Santos.
- Camacho, G., Jordán, A., & Contreras, G. (2017). *Metodología de la investigación educacional* (1° ed.). Editorial Académica Universitaria.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/242>
- Casique, k., y Vines, E. (2016). *El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental asociación benéfica prisma – Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima] Archivo digital.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1022/CASIQUE%20RAMIREZ%2c%20KELLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015* [Tesis de magister, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima] Archivo digital. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/963>

Castro, C., y Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017* [Tesis de magister, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú] Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/889>

Chávez, S., De Las Salas M., y Bozo R. (2014). Las competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430951>

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano* (2° ed.). MC Graw Hill.

Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891-907. <https://www.proquest.com/docview/2533270048/fulltext/322EB0218CCF473BPQ/8?accountid=37408&forcedol=true>

Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseo.

Cuadros, A., Montaner, J., & Paniagua, J. (2019). Migration and FDI: The role of job skills. *International Review of Economics & Finance*. 59(2), 318-332. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1059056018302612>

Del Pozo, J. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Editorial Marcea Ediciones.

- Deming, D., & Noray, K. (2020). Earnings Dynamics, Changing Job Skills, and STEM Careers. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(4), 1965-2005.
<https://academic.oup.com/qje/article/135/4/1965/5858010>
- Heidemeier, H., & Moser, K. (2019). A self-regulation account of the job performance–job satisfaction relationship. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1313-1328.
<https://www.proquest.com/docview/2291911608/E77C62214FCC482BPQ/13?accountid=37408>
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6° ed.). Editorial Mc Graw Hill Education.
- Gubatanga, F., y Gacho, R. (2018). Human Resource Competency and Job Performance: The Case of Administrative Staff in a Philippine State University. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 4(1), 17-28.
http://www.aabl.com.au/aablConference/public/documents/pdf/2018_03_15_11_16_41_P120-R4_Full_Paper.pdf
- Guerra, M. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Editorial El manual Moderno.
- Guerrero, C., Valverde, M., y Gorjup, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. *De la teoría a la práctica Contaduría y Administración*, 58(1), 251-288.
<https://www.redalyc.org/pdf/395/39525580010.pdf>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Editorial MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández, R., Fernández, R., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Imran, R., & Mohammed, S. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 195-206.
<https://www.proquest.com/docview/2408463864/322EB0218CCF473BPQ/5?accountid=37408>
- Izaguirre, M., y Tafur, R. (2017). *Como hacer un proyecto de investigación: uso de diagramas, matrices y mapas conceptuales* (2° ed.). Editorial Alfaomega.
- León, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3ª ed.). Editorial Universidad del Norte.
<https://www.digitaliapublishing.com/visor/49657>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., & Tornell, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas. *Journal of the Faculty of Human Medicine*, 21(2), 316-325.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y., & Garcia, R. (2021). Evaluation of the Labor Competitions for secretary's position in Ecuadorian University Institutions. *People and technology management magazine*, 14(42), 23-42.
https://scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000300023&script=sci_abstract&tlng=e

- Paredes, A. (2017). *Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero* [Tesis de magister, Universidad técnica de Ambato, Ecuador] Archivo digital.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26761/1/09%20GTH.pdf>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es
- Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (2017). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Executive*, 53(3), 2017. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (15° ed.)*. Editorial Pearson.
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación (1° ed.)*. Editorial Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es
- Santos, P., y Simón, A. (2018). Uma avaliação sobre as competências e habilidades do engenheiro de produção no ambiente industrial. *Revista Gestão & Produção*, 25(2), 233-250.
<https://www.scielo.br/ij/gp/a/BPHHBQkxK4RRTGWpZR4ZTNj/?lang=pt>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos (2° ed.)*. Editorial Colección Nuevo Milenio.

- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing* (2° ed.). Editorial Universidad San Martín de Porres.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Library research*, 33(79), 149-176. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es
- Velásquez, L. (2021). Labor competencies of staff and their influence on parents' satisfaction in a private educational institution in Metropolitan Lima. *Desde el Sur*, 13(1), 1-20. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592021000100006&script=sci_abstract&tlng=en
- Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano* (7° ed.). Editorial Mc Graw Hill Education.
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J., (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728. <https://www.proquest.com/docview/2301913866/fulltextPDF/322EB0218CCF473BPQ/6?accountid=37408&forcedol=true>
- Zárate, C., Llanos, Y., & Salazar, V. (2019). *Metodología de la investigación: Manual del estudiante* (3° ed.). Editorial Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Instrumentos de las variables

Questionario para las Competencias laborales

La presente encuesta tiene como propósito, conocer las competencias laborales de los colaboradores de la empresa H Y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, por lo que su aporte es de vital importancia para la investigación.

Indicaciones:

Responda cada una de las preguntas de manera sincera y marque con una "X" según crea apropiado.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	COMPETENCIAS LABORALES	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Los trabajadores asumen retos para el logro de sus objetivos?			
2	¿La empresa motiva al trabajador para concretar los objetivos?			
3	¿Los trabajadores se encuentran motivados por los reconocimientos de la empresa?			
4	¿Existe responsabilidad por parte de los trabajadores para el cumplimiento de metas?			
5	¿Los trabajadores cumplen a cabalidad con las órdenes que emite su jefe inmediato?			
6	¿Los trabajadores demuestran compromiso con los objetivos institucionales?			
7	¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores para dar solución a un problema?			
8	¿Los trabajadores realizan sus funciones sin esperar que su jefe se lo mencione?			
9	¿Existe control por parte de los trabajadores para confrontar situaciones de conflicto?			
10	¿Los trabajadores muestran serenidad cuando los resultados obtenidos no son los deseados?			
11	¿Los trabajadores pueden dominar el estrés cuando laboran bajo presión?			
12	¿Se practican valores necesarios para destacarse en el área?			
13	¿Se promueven valores de la institución?			
14	¿Los trabajadores tienen características sobresalientes que le permiten un mejor desempeño?			
15	¿Los trabajadores demuestran una actitud positiva frente a situaciones adversas?			
16	¿Los trabajadores asumen las consecuencias de sus decisiones tomadas en su puesto de trabajo?			
17	¿Percibe usted que los trabajadores poseen una imagen positiva?			
18	¿Los trabajadores se caracterizan por tener una imagen de tenacidad?			
19	¿Los trabajadores poseen el manejo adecuado sobre la información de la empresa?			
20	¿Los trabajadores ponen en práctica sus conocimientos básicos para ejecutar sus tareas diarias?			
21	¿Los trabajadores canalizan correctamente la información institucional?			
22	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver conflictos?			
23	¿Los trabajadores cuentan con la capacidad para tomar decisiones?			
24	¿Los trabajadores tienen la capacidad de utilizar los recursos tecnológicos de la empresa?			
25	¿Los entregables que presentan los trabajadores a sus jefes inmediatos tienen conformidad positiva?			
26	¿El trabajador muestra experiencia en su puesto de trabajo?			
27	¿Los trabajadores optimizan los procesos en su labor?			
28	¿Los trabajadores ofrecen soluciones viables para una mayor efectividad de resultados?			
29	¿Los trabajadores usan los manuales de procedimiento de la empresa?			
30	¿Los trabajadores conocen las medidas de prevenciones relacionados con su puesto laboral?			

Cuestionario para evaluar el desempeño

La presente encuesta tiene como propósito, conocer el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa H Y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, por lo que su aporte es de vital importancia para la investigación.

Indicaciones:

Responda cada una de las preguntas de manera sincera y marque con una "X" según crea apropiado.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	DESEMPEÑO	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Los trabajadores cumplen con las obligaciones laborales que demanda su puesto de trabajo?			
2	¿Los colaboradores tienen los conocimientos necesarios para realizar apropiadamente sus funciones?			
3	¿El personal desarrolla sus entregables de acuerdo con los requerimientos en referencia a contenido, exactitud y presentación?			
4	¿Los trabajadores cumplen sus actividades en tiempo óptimo?			
5	¿El volumen de entrega de trabajos de los colaboradores es de acuerdo a las necesidades y proyecciones que requiere la obra?			
6	¿Los trabajadores realizan de manera eficiente el desarrollo de sus funciones?			
7	¿Los colaboradores son responsables con la rendición de entregables pactados en el cronograma?			
8	¿El personal sabe detalladamente las actividades que se realizan en la organización?			
9	¿Los trabajadores pueden trabajar en condiciones y situaciones variables?			
10	¿Los trabajadores cumplen con la magnitud de trabajo requerido en condiciones normales, acatando el tiempo de entrega?			
11	¿Los colaboradores cumplen con las exigencias del trabajo?			
12	¿Los trabajadores efectúan sus actividades en base a las normas establecidas para el sector construcción?			
13	¿Los colaboradores contribuyen con sus compañeros en lo que requieran, aunque no forme parte de sus funciones?			
14	¿Los trabajadores prefieren trabajar en equipo?			
15	¿Los colaboradores demuestran respeto hacia sus compañeros de trabajo?			
16	¿Los trabajadores cumplen con todas las indicaciones que se le asistan?			
17	¿Los colaboradores respetan la opinión de sus compañeros?			
18	¿Los trabajadores expresan su punto de vista con respeto?			
19	¿Los colaboradores le brindan sugerencias constructivas, con el fin de obtener mejores resultados?			
20	¿Los trabajadores plantean estrategias de solución para resolver problemas que suscitan?			
21	¿Los trabajadores ejecutan críticas constructivas?			
22	¿Los colaboradores son cuidadosos con los materiales que la empresa le brinda para el cumplimiento de sus funciones?			
23	¿Los colaboradores hacen uso eficiente de los recursos de la empresa?			
24	¿Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas ahorrando recursos y tiempo?			
25	¿Los trabajadores presentan sus entregables en el tiempo establecido por el cronograma de actividades?			
26	¿Los colaboradores evitan tener conflictos con sus compañeros de trabajo?			
27	¿Los trabajadores mantienen una buena relación laboral con usted y sus compañeros?			
28	¿Los colaboradores justifican sus faltas según el procedimiento establecido por la empresa?			
29	¿Los trabajadores tienen faltas consecutivas a su puesto de trabajo?			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	¿Los trabajadores cuentan con la capacidad para tomar decisiones?																				
24	¿Los trabajadores tienen la capacidad de utilizar los recursos tecnológicos de la empresa?																				
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES																					
25	¿Los entregables que presentan los trabajadores a sus jefes inmediatos tienen conformidad positiva?																				
26	¿El trabajador muestra experiencia en su puesto de trabajo?																				
27	¿Los trabajadores optimizan los procesos en su labor?																				
28	¿Los trabajadores ofrecen soluciones viables para una mayor efectividad de producción?																				
29	¿Los trabajadores usan los manuales de procedimiento de la empresa?																				
30	¿Los trabajadores conocen las medidas de prevención relacionadas con su puesto laboral?																				

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Narvaez Aranibar, Tereza DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente - metodólogo

03 de 10 del 2018

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

Nota: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	¿Los trabajadores cuentan con la capacidad para tomar decisiones?				/		
24	¿Los trabajadores tienen la capacidad de utilizar los recursos tecnológicos de la empresa?				/		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES							
25	¿Los integrantes que presentan los trabajadores a sus jefes inmediatos tienen conformidad positiva?				/		
26	¿El trabajador muestra experiencia en su puesto de trabajo?				/		
27	¿Los trabajadores optimizan los procesos en su labor?				/		
28	¿Los trabajadores ofrecen soluciones viables para una mayor efectividad de sus labores?				/		
29	¿Los trabajadores usan los manuales de procedimiento de la empresa?				/		
30	¿Los trabajadores conocen las medidas de prevención relacionadas con su puesto laboral?				/		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ROBERTO TRUJILLO JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: TECNICO

04 de OCT del 2018

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico sometido.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	¿Los colaboradores hacen uso eficiente de los recursos de la empresa?																			
24	¿Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas ahorrando recursos y tiempo?																			
25	¿Los trabajadores presentan sus entregables en el tiempo establecido por el cronograma de actividades?																			
26	¿Los colaboradores evitan tener conflictos con sus compañeros de trabajo?																			
27	¿Los trabajadores mantienen una buena relación laboral con usted y sus compañeros?																			
28	¿Los colaboradores justifican sus faltas según el procedimiento establecido por la empresa?																			
29	¿Los trabajadores tienen lallas consecutivas a su puesto de trabajo?																			

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ROBERTO RAMOS JESUS DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMÁTICO

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se verifica sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

04 de oct. del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	DISENO METODOLOGICO
General	General	General						
¿De qué manera se relaciona las competencias laborales con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?	Describir la relación entre las competencias y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Existe relación entre las competencias y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.	Competencias Laborales	Motivación	Objetivos Responsabilidad	1,2,3 4,5,6	Ordinal	Población: 40 Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Correlacional Diseño: No Experimental-Transversal
				Rasgos de Personalidad	Iniciativa Autocontrol	7,8 9,10,11		
				Concepto de uno mismo	Valores Actitudes Imagen	12,13 14 15,16 17,18		
				Conocimientos	Información Capacidad	19,20,21 22,23,24		
				Habilidades	Tareas Físicas Tareas Mentales	25,26,27 28,29,30		
Específicos	Específicos	Específicos						
¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?	Describir la relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Existe relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Desempeño	Cumplimiento de funciones	Obligaciones	1, 2, 3,4,5	Ordinal	Método de Investigación: 1. Técnicas de Obtención de Datos La encuesta 2. Instrumento para obtener datos 3. Cuestionario=Escala Likert 4. Técnica para el procesamiento de datos
¿De qué manera se relaciona los rasgos de personalidad con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?	Describir la relación entre rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.			Civismo	Brindar ayuda Respeto Sugerencias constructivas		
¿De qué manera se relaciona el concepto de uno mismo con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?	Describir la relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Existe relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.	Productividad	Comportamiento	Daños a la propiedad	22, 23,24		
¿De qué manera se relaciona los conocimientos con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?	Describir la relación entre los conocimientos y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Existe relación entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.			Ausencia	25, 26, 27 28, 29, 30		
¿De qué manera se relaciona las habilidades con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?	Describir la relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018	Existe relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018						

Anexo 4: Tabla de especificación de variables

VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES						
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TOTAL	PESO	ESCALA	
Motivación	Objetivos	1;2;3	6	20%		
	Responsabilidad	4;5;6				
Rasgos de personalidad	Iniciativa	7;8	5	15%		
	Autocontrol	9;10;11				
Concepto de uno mismo	Valores	12;13	7	25%		Ordinal Escala de Likert
	Características	14				
	Actitudes	15;16				
	Imagen	17;18				
Conocimientos	Información	19;20;21	6	20%		
	Capacidad	22;23;24				
Habilidades	Tareas físicas	25;26;27	6	20%		
		28;29;30				
	Tareas mentales					

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE DESEMPEÑO					
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TOTAL	PESO	ESCALA
Cumplimiento de funciones	Obligaciones	1;2;3;4;5	12	41%	
	Responsabilidades	6;7;8;9;10;11;12			
Civismo	Brindar ayuda	13;14	9	31%	Ordinal Escala de Likert
	Respeto	15;16;17;18			
	Sugerencias constructivas	19:20:21			
Productividad	Daños a la propiedad	22;23;24	8	28%	
	Comportamiento	25;26;27			
	Ausencia	28,29			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Detalle de confiabilidad del instrumento de las competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	30

Estadísticos total-elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,63	38,138	,295	,735
VAR00002	59,98	40,076	,167	,743
VAR00003	59,95	39,638	,227	,739
VAR00004	59,75	35,782	,494	,719
VAR00005	59,50	39,949	,131	,747
VAR00006	59,70	38,421	,390	,730
VAR00007	59,48	37,589	,462	,725
VAR00008	59,50	37,179	,529	,721
VAR00009	59,70	39,549	,239	,739
VAR00010	59,60	39,221	,257	,738
VAR00011	59,35	40,541	,115	,745
VAR00012	59,60	39,374	,219	,740
VAR00013	59,75	41,372	,012	,750
VAR00014	59,55	41,536	-,011	,752
VAR00015	59,23	38,897	,344	,733
VAR00016	59,48	38,871	,356	,732
VAR00017	59,50	40,051	,198	,741
VAR00018	59,25	39,064	,272	,737
VAR00019	59,68	40,892	,059	,749
VAR00020	59,48	40,410	,160	,742
VAR00021	59,50	39,897	,220	,740
VAR00022	59,85	39,823	,285	,737
VAR00023	59,40	39,528	,264	,737
VAR00024	59,48	39,384	,283	,736
VAR00025	59,80	39,908	,226	,739
VAR00026	59,70	39,549	,239	,739
VAR00027	59,93	38,635	,313	,734
VAR00028	59,35	38,079	,452	,727
VAR00029	59,25	40,397	,183	,741
VAR00030	59,25	39,782	,250	,738

Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	29

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00031	56,45	37,638	,105	,735
VAR00032	56,65	35,977	,344	,719
VAR00033	56,43	36,097	,249	,726
VAR00034	56,78	39,358	-,105	,744
VAR00035	56,73	39,538	-,136	,744
VAR00036	56,53	35,692	,309	,721
VAR00037	56,30	33,856	,422	,711
VAR00038	56,38	37,163	,168	,730
VAR00039	56,28	36,563	,265	,724
VAR00040	56,68	37,558	,144	,731
VAR00041	56,45	37,638	,094	,736
VAR00042	55,85	36,028	,356	,719
VAR00043	55,98	35,563	,376	,717
VAR00044	55,85	35,618	,457	,714
VAR00045	55,95	35,844	,334	,719
VAR00046	55,75	36,500	,288	,723
VAR00047	55,85	35,362	,453	,713
VAR00048	55,80	36,421	,272	,724
VAR00049	56,33	35,199	,456	,712
VAR00050	56,20	36,062	,300	,722
VAR00051	56,35	37,054	,210	,728
VAR00052	56,60	38,451	,034	,736
VAR00053	56,45	35,690	,329	,720
VAR00054	56,43	35,687	,365	,718
VAR00055	56,90	38,041	,106	,733
VAR00056	55,95	37,536	,170	,730
VAR00057	55,98	36,589	,264	,724
VAR00058	56,00	37,385	,203	,728
VAR00059	56,58	36,507	,316	,721

Anexo 6: Base de datos

Base de datos variable competencias laborales

BASE DE DATOS																																				
VARIABLE		COMPETENCIAS LABORALES																																		
DIMENSIONES	MOTIVACIÓN					ACTOS DE PERSONAL					CONCEPTO DE UNO MISMO					CONOCIMIENTOS					HABILIDADES					TOTAL										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
1	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	9	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	2	3	3	12	57
2	2	1	1	3	1	2	10	1	1	3	1	3	9	2	2	2	3	2	2	2	15	3	2	2	1	2	3	13	2	1	2	2	2	2	11	58
3	3	2	2	2	1	1	11	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	2	2	16	2	1	3	2	2	2	12	2	3	1	2	2	2	12	61
4	2	1	2	2	3	3	13	3	2	3	1	3	12	2	2	1	3	3	2	2	15	2	3	2	2	2	2	13	2	2	1	3	3	2	13	66
5	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	1	2	11	3	1	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	3	2	12	2	1	2	3	3	2	13	63
6	1	2	1	3	1	3	11	2	2	3	3	1	11	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	2	2	13	64
7	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	1	3	9	2	3	1	2	3	2	2	15	1	2	1	2	2	3	11	1	1	1	2	2	2	9	54
8	1	1	1	2	3	2	10	3	1	2	2	2	10	2	1	2	2	2	3	3	15	2	3	1	2	2	2	12	2	3	1	2	2	3	13	60
9	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	1	1	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	61
10	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	2	3	3	13	63
11	1	2	2	2	3	2	12	2	1	3	2	3	11	3	2	2	3	2	2	2	16	2	2	3	1	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	62
12	2	1	2	2	3	2	12	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	1	1	2	2	3	2	11	2	1	2	3	2	2	12	60
13	1	2	1	1	2	1	8	3	1	2	2	1	9	2	2	2	2	1	1	1	11	3	2	2	2	2	2	13	2	2	1	3	2	3	13	54
14	2	1	1	1	1	2	8	3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	3	3	13	3	2	2	2	2	2	13	61
15	2	2	1	1	2	1	9	2	2	2	1	3	10	3	1	1	2	3	3	3	16	3	2	3	1	1	2	12	2	3	2	1	2	2	12	59
16	3	2	1	3	2	2	13	3	2	3	2	2	12	3	3	1	1	2	3	3	16	1	3	1	3	3	2	13	3	2	1	3	2	2	13	67
17	1	1	1	1	3	2	9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	1	3	2	12	2	3	2	3	3	3	16	63
18	1	1	1	2	3	1	9	2	3	3	2	2	12	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	2	3	2	12	62
19	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	2	2	12	3	2	3	2	2	2	2	16	1	3	2	2	2	3	13	1	2	2	2	3	2	12	66
20	2	1	1	2	3	2	11	3	2	1	2	2	10	2	3	2	2	3	2	2	16	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	3	3	13	61
21	1	2	2	2	1	1	9	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	62
22	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	3	3	3	15	77
23	2	2	3	1	1	2	11	2	2	2	1	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	1	1	3	2	13	3	1	2	3	2	2	13	62
24	2	3	2	3	3	3	16	1	3	2	3	1	10	3	2	2	1	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	67
25	3	2	2	3	1	2	13	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	3	12	2	2	1	2	2	2	11	61
26	3	1	3	3	2	1	13	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	67
27	1	1	2	1	3	2	10	3	3	2	2	2	12	1	2	3	1	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	1	2	2	3	3	2	13	61
28	3	1	1	1	3	2	11	2	3	2	1	2	10	2	2	2	2	3	3	1	15	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	2	2	2	10	59
29	1	1	2	1	2	3	10	3	2	1	1	1	8	2	2	1	3	2	2	2	14	1	2	2	2	3	2	12	2	2	1	2	3	3	13	57
30	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	83
31	3	1	1	1	1	2	9	3	3	2	2	2	12	2	3	3	1	2	2	3	16	2	2	2	1	3	2	12	1	1	2	3	2	2	11	60
32	1	2	2	1	3	1	10	3	2	2	1	2	10	3	1	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	3	3	13	58
33	3	1	2	3	2	2	13	2	2	2	3	2	11	3	3	1	2	3	2	2	16	2	3	2	2	2	1	12	2	2	1	3	2	3	13	65
34	2	2	2	1	2	2	11	3	2	2	2	3	12	1	1	3	2	2	2	2	13	2	2	2	1	3	1	11	2	2	3	2	2	2	13	60
35	1	2	2	1	2	2	10	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	3	1	1	15	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	3	13	61
36	3	1	1	3	3	2	13	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13	1	1	3	3	2	3	13	65
37	3	1	2	3	2	1	12	2	2	3	2	1	10	3	2	2	1	3	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	1	2	3	2	3	2	13	64
38	3	1	3	1	1	2	11	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	3	15	2	3	1	2	2	2	12	60
39	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	2	2	7	3	1	1	2	3	2	2	14	3	3	2	1	1	2	12	1	2	2	1	3	3	12	55
40	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	2	1	2	2	1	1	2	11	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	39

Base de datos variable desempeño

BASE DE DATOS																																	
VARIABLE	DESEMPEÑO																																
	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES												CIVISMO						PRODUCTIVIDAD						TOTAL								
DIMENSIONE:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28				
1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	2	2	2	1	3	3	2	1	16	55
2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	2	2	15	55
3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	2	2	2	1	3	2	2	1	15	57
4	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	3	25	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22	1	2	2	1	2	2	3	1	14	61
5	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	22	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22	2	1	1	1	3	3	2	1	14	58
6	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	29	3	2	3	3	3	3	1	1	1	20	1	1	1	1	2	2	3	1	12	61
7	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	21	2	2	2	3	2	3	2	2	2	20	2	2	2	1	2	2	3	2	16	57
8	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	19	3	2	3	2	3	3	2	2	2	22	2	1	1	2	3	2	2	1	14	55
9	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	23	2	2	3	3	2	2	1	2	2	19	1	2	2	1	3	2	2	2	15	57
10	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	19	2	2	3	3	3	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	57
11	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	2	2	2	1	3	2	2	2	16	58
12	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	24	2	2	3	3	3	3	2	1	1	20	2	2	2	2	2	3	2	2	17	61
13	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	23	2	3	3	2	2	2	1	3	2	20	2	2	2	1	2	3	2	1	15	58
14	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	26	3	2	3	3	2	3	2	1	1	20	1	2	2	1	3	2	2	2	15	61
15	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	25	1	3	3	3	3	2	2	2	2	21	1	1	1	2	3	2	3	2	15	61
16	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	3	1	1	2	2	20	1	1	1	1	3	1	2	2	12	61
17	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	20	2	2	3	1	3	1	3	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	55
18	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	25	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	1	1	1	1	2	3	2	2	13	58
19	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	20	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	2	3	2	2	3	2	2	3	19	61
20	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	19	3	2	1	3	3	2	2	3	1	20	2	3	3	2	2	2	3	2	19	58
21	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	3	3	24	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24	2	3	3	2	3	3	2	2	20	68
22	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	1	3	3	2	3	3	3	2	20	69
23	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	19	2	2	2	2	2	3	1	3	3	20	2	2	2	1	3	3	3	2	18	57
24	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	24	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21	2	1	1	1	2	3	2	1	13	58
25	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	21	2	2	1	2	2	3	2	3	3	20	2	2	2	1	3	2	3	1	16	57
26	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	25	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23	2	1	1	1	2	2	2	2	13	61
27	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	3	3	2	3	3	23	1	2	2	1	2	2	2	2	14	56
28	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	18	1	3	2	3	3	2	3	3	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	57
29	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	18	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20	2	3	3	1	2	3	3	2	19	57
30	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	3	27	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	1	2	3	2	3	2	3	3	19	71
31	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	19	1	3	1	3	1	2	1	1	1	14	1	1	1	2	2	1	2	1	11	44
32	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	28	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	3	3	2	18	67
33	2	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	24	2	2	2	2	3	3	2	3	3	22	2	3	3	1	2	2	2	1	16	62
34	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	19	3	2	2	3	2	2	1	2	2	19	2	1	2	2	2	3	1	2	15	53
35	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	19	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	1	2	2	2	1	3	3	2	16	57
36	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	24	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	2	1	2	1	2	2	2	2	14	59
37	1	1	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	24	2	3	3	3	2	3	3	1	1	21	2	2	2	2	2	3	2	1	16	61
38	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	2	1	2	2	2	2	17	65
39	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3	21	3	2	3	3	2	2	2	1	1	19	2	1	1	1	2	3	3	2	15	55
40	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	1	10	33

Anexo 7: Autorización de la empresa



La Molina, 15 de noviembre de 2018

Señores:
Universidad César Vallejo

Asunto
Autorización de realización de tesis

Por medio del presente, la empresa autoriza la realización de la tesis titulada "Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018", realizada por la señoritas Elizabeth De La Cruz Coral y Elian Liliana Quispe Montes, asimismo se autoriza el recojo de información y datos para el desarrollo de la mencionada tesis.

Atentamente,

H Y HE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C

Dpto de RR.HH

Calle Hermandad de Luque 161 Lima | La Molina
Entre calles 7 y 8 Av. Pisco Tristán

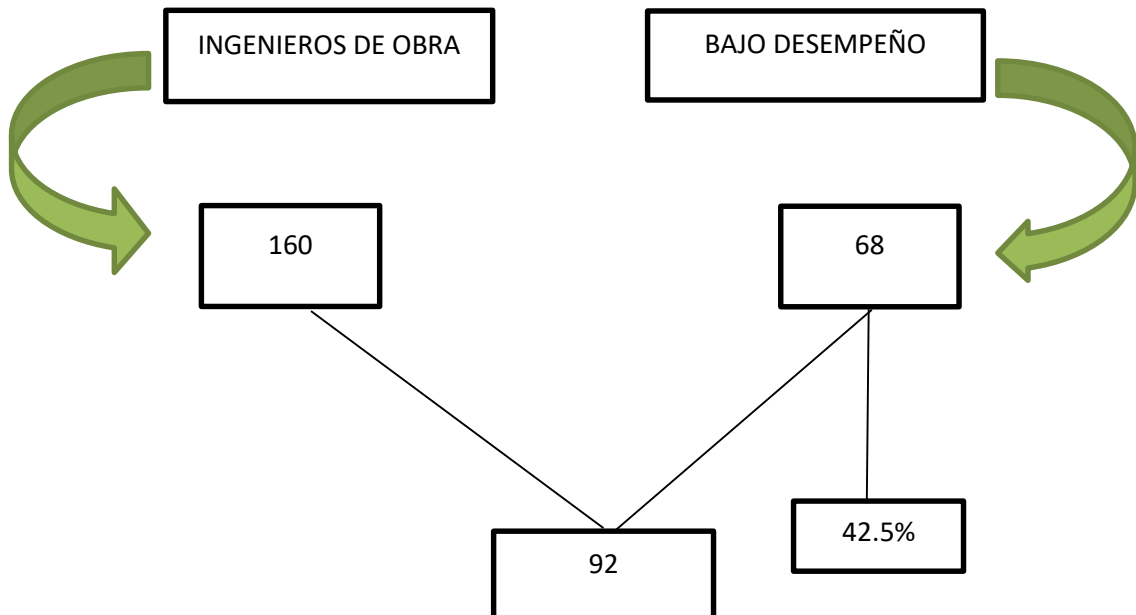
(51-1) 349-6396
(51-1) 349-6596
www.huarcaya.com.pe

Anexo 8: Evidencias

**NÚMERO DE INGENIEROS DE OBRA QUE LA EMPRESA H Y HE CONTRATISTAS
GENERALES S.A.C. DESVINCULÓ POR BAJO DESEMPEÑO LABORAL**

AÑO	AÑO 2017												
	MESES												
CONCEPTO	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL
BAJO DESEMPEÑO LABORAL	5	5	6	5	4	6	5	8	6	7	6	5	68

**LA EMPRESA RETIRÓ A INGENIEROS DE OBRA POR BAJO DESEMPEÑO
EN EL AÑO 2017**



Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE
Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en administración

AUTORAS:

De La Cruz Coral Elizabeth Gabriela (orcid.org/0000-0002-3094-8201)

Quispe Montes Elian Liliana (orcid.org/0000-0003-0222-6217)

ASESORES:

Mgtr. Candia Menor Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-4661-6228)

Dr. Rodríguez Galán Darién Barramedo (orcid.org/0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2018

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones alrededor del mundo buscan desarrollar el capital humano con el que cuentan, se considera que son ellos quienes otorgan imagen y prestigio a las firmas. Es por ello, que por medio de las competencias laborales se busca identificar trabajadores con óptimos conocimientos, habilidades y destrezas que conlleven al desenvolvimiento eficiente para derivar los roles funcionales, es decir, el desempeño laboral que el trabajador debe alcanzar, en comparación a los estándares establecidos por la organización. Lo cual permite, la calidad total, en las diversas operaciones que ejecuta la empresa.

Para empezar, Haider, Jabeen & Ahmad (2018) fortalece las capacidades de desempeño de los asociados que facilitaron la toma de decisiones de tareas que aseguraron la participación en el desarrollo institucional. Además, Ramos et al. (2019) recopila conjuntos de refutaciones fundamentados en los comportamientos y actitudes desarrollado en la construcción de la productividad organizacional. Igualmente, López et al. (2021) describe la contribución relacionada con los diversos eventos llevados a cabo desde los procesos operativos diarios para lograr el cumplimiento recomendado. Luego, Imran & Mohammed (2020) adiciona la percepción mediante exigencias del subordinado a través de refutaciones motivadas que apuntan a lograr una mayor reciprocidad comunicativa para asegurar un reconocimiento firme.

Por un lado, Salgado, Blanco & Moscoso (2019) seleccionan en función de su impacto en la competencia, el cual se valora a partir de valoraciones generadas por intervenciones complementarias. Conforme, Rich, Lepine & Crawford (2017) invoca evaluaciones de cumplimiento para sugerir condiciones de trabajo en el campo, identificando eventos de producción para sugerir nuevos cambios de eficiencia. También, Vargas & Flores (2019) deriva una contribución acumulativa de acciones colectivas incrementales que representan cambios coordinados en el registro para optimizar las funciones útiles previstas. En definitiva, Ye, Liu & Gu (2019) los empleados que entienden sus roles se desempeñan suficientes habilidades para resolver tareas destinadas, además consolidan efectivamente su trabajo a través del desarrollo operativo.

Guerrero, Valverde y Gorjup (2013) señalaron que, del total de 129 empresas encuestadas del sector textil, el 12% decidió implementar la gestión orientada a las competencias, mientras que en el sector financiero un 43% de un total de 30 entidades realizó lo mismo. Obteniendo como resultado que la implementación de la gestión orientada a las competencias permitió un mejor desempeño, rendimiento y gran aporte para la empresa.

De la misma forma, Santos y Simón (2018) indicaron que las organizaciones de la industria de producción del Estado de Sao Paulo valoran la importancia de las competencias y habilidades del ingeniero de producción, motivo por el cual los autores investigaron como era el desempeño en estas empresas, por ello aplicaron una encuesta a 46 organizaciones del rubro en mención. Hallando que, existían algunas deficiencias en cuanto a competencias del trabajador los cuales influían en el desempeño de sus funciones. A través de las ponderaciones adquiridas en la investigación sustentada, se concluyó que la capacitación era un mecanismo importante para mejorar esas deficiencias.

Castro y Chávez (2017) señalaron que durante el año 2016 en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, los trabajadores tuvieron una disminución en el desempeño laboral. Se llegó a evidenciar lo mencionado en el Plan Operativo Institucional, con el cumplimiento de metas en solo un 71%, concluyendo que las competencias de los colaboradores no eran las mismas en comparación de los trabajadores de años anteriores.

La alta competitividad empresarial en los mercados hace que estas requieran contar con personal calificado, los cuales van a permitir un desarrollo organizacional, rentabilidad y productividad. Es por ello, la importancia de que los colaboradores cuenten con las competencias adecuadas para un desempeño eficiente. Motivo por el cual, se realiza la investigación en la Contratistas. Dicha empresa tiene 17 años en el mercado, dedicada al rubro de la construcción de obras civiles a nivel nacional.

Por otro lado, la revista Proquest por Clercq, Haq & Azeem (2018) proporciona a los empleados condiciones de trabajo autosuficientes que ayudan a mejorar las funciones operativas y optimizar varias competencias institucionales superiores.

Luego, Heidemeier & Moser (2019) la clasificación determina el mejor desempeño de las funciones de programación que se ha demostrado que producen formas positivas de desempeño funcional productivo. En cuanto, Muñoz et al. (2021) vincula las capacidades de creación de valor individuales y colectivas mediante procesamientos laborales; además, proporciona alternativa desempeñadas de los empleados con el propósito de cumplir direcciones institucionales. También, Velásquez (2021) define como una característica esencial que puede ser vista como un incentivo para utilizar las capacidades desempeñadas en la búsqueda de mayores beneficios adicionales.

No obstante, Bearce & Roosevelt (2018) se le conoce como un escenario de trabajo que influye en el comportamiento operativo en varios departamentos funcionales para incrementar una mejor gestión orientada hacia una perspectiva profesional. Así pues, Cuadros, Montaner & Paniagua (2019) se definen como los conocimientos y habilidades que deben poseer los empleados para desempeñar funciones operativas ubicadas en diversas instituciones. De nuevo, Deming & Noray (2020) enfatice el conocimiento del trabajo y las habilidades de los subordinados para promover las condiciones de trabajo para que sean competentes para ocupar el puesto laboral.

La problemática de la entidad es el inadecuado acciones desempeñadas, debido a que, en promedio durante el año 2017, el 42.5% de los ingenieros de obra han sido desvinculados durante y después del periodo de prueba, como se pudo evidenciar en el anexo 9. Este inapropiado desempeño se evidencia en los retrasos de los informes o avances de obra, denominados “entregables de obra”, las amonestaciones recibidas por su jefe inmediato, la carencia de criterios para la toma de decisiones, inapropiado manejo de emociones. Todo ello a causa de no cumplir a cabalidad con las competencias laborales requeridas para el puesto de trabajo. Es así que, mediante la evaluación de desempeño se busca conocer cuáles son esas competencias que necesita el trabajador, para mejorar y potencializar por medio de la capacitación. Cabe resaltar que, a pesar de que el trabajador pasa por una entrevista laboral no siempre se va a poder evidenciar al 100% las competencias requeridas para el puesto laboral.

Según McClelland (como se citó en Calvo, 2014) expresó lo siguiente: “los expedientes académicos y las pruebas de inteligencia por sí solos no predicen una adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana y el futuro éxito profesional” (p. 168). Es decir, como se indicó en un inicio las pruebas de conocimiento o experiencia, no determinará si la persona tendrá éxito en el puesto que se encuentre. Por ello, la importancia del estudio de determinar y reforzar las competencias de los trabajadores.

Finalmente, se deriva la problemática manifestada, se expuso perpetrar una indagación que calcule la conexión existente de los enigmas debatidos en el estudio desarrollado.

Para empezar, se sustenta el interrogante general: ¿De qué manera se conecta los enigmas debatidos en la institución Contratistas? Además, se deriva diversos interrogantes específicos: Primero ¿De qué manera se conecta la motivación y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Segundo ¿De qué manera se conecta los rasgos de personalidad y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Tercero ¿De qué manera se conecta el concepto de uno mismo y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Cuarto ¿De qué manera se conecta los conocimientos mediante el enigma debatido en la institución Contratistas? Quinto ¿De qué manera se conecta las habilidades mediante el enigma debatido en la institución Contratistas?

Justificación teóricamente, induciendo relevancia de la actual indagación fundamenta el uso de percepciones y proposiciones que admitirán comprender y profundizar los enigmas debatidos en la institución Contratistas, ello debido al porcentaje considerable de desvinculación de los trabajadores y retrasos en los entregables de obra. Esta investigación busca saber cuáles son esas competencias que necesita el colaborador para cumplir a cabalidad con sus actividades y mediante la capacitación reforzar las falencias. Asimismo, se consideró el aporte teórico de los juicios experimentados para retroalimentar las deducciones investigadas por Spencer & Spencer citado por Alles para el enigma debatido y la segunda suposición de Robbins y Judge.

Justificación metodológica, en el presente estudio se busca describir conexiones mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas., para ello se desarrollarán instrumentos de medición (cuestionario) para cada variable, obteniendo un total de 59 ítems y conjunto de metodologías que fundamentarán la propuesta académica y que podrán ser usados en diversos estudios vinculados. Así también, se ingresará los contenidos obtenidos en una base de datos para así obtener ponderaciones satisfactorias y derivar respuesta a las preguntas interrogadas en la investigación.

Justificación práctica, los resultados del presente estudio influirán a tomar decisiones y realizar replanteamientos en referencia a las acciones funcionales con el fin de afinar el procesamiento desempeñado de los empleados asignados, para así, evitar perjuicios a la organización. Asimismo, con la presente investigación se busca concientizar a los ingenieros de la empresa acerca de la relevancia de las competencias, para obtener un desempeño laboral eficiente.

Justificación social, la actual investigación brindará información fiable de la institución Contratistas, con el fin de que se inicien acciones de mejora que permitan derivar acciones desempeñadas de los subordinados, considerando valoración de tener un colaborador con las competencias solicitadas para ejercer en el puesto laboral en base a los perfiles que la empresa lo estipula y así evitar pérdidas económicas, de tiempo y prestigio para la organización.

Asimismo, se menciona la especificación general: Existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas. Al mismo tiempo, las hipótesis específicas: Existe conexión entre la motivación y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre los rasgos de personalidad y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre el concepto de uno mismo y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre los conocimientos y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Existe conexión entre las habilidades y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas.

En definitiva, se sustenta el propósito generalizado: Describir conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas. Igualmente, los propósitos

específicos: Describir conexión entre la motivación y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre rasgos de personalidad y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre el concepto de uno mismo y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre los conocimientos y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas. Describir conexión entre las habilidades y mediante el enigma debatido en la institución Contratistas.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos internacionales por Chávez, De Las Salas y Bozo (2014) aportaron al Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de Venezuela, la investigación titulada “Competencias gerenciales y el desempeño laboral en empresas aseguradoras”, el cual tuvo como propósito principal determinar la conexión mediante los enigmas debatidos en las empresas aseguradoras, considerando como base teórica para la primera variable a Alles y para la segunda a Chiavenato. La metodología que se manipuló para la deducción es descriptivo correlacional mediante una muestra de 9 gerentes, utilizando una escala tipo Likert, se utilizó como instrumento un cuestionario, y cada variable estuvo conformada por 10 ítems. Además, el valor de la correlación de Pearson entre los enigmas anteriores 0,87, lo cual admite una fuerte conexión positiva. El estudio concluyó que existe una correlación entre el tipo de competencias de los administradores de seguros y el desarrollo funcional de los subordinados asignados.

El estudio incluye variables conceptuales que indican el grado de correlación de dimensiones como habilidades cognitivas, desempeño, eficacia personal, las cuales, al igual que nuestro estudio, fueron tenidas en cuenta en el análisis de resultados que indicaron correlación con el desempeño laboral.

Gubatanga y Gacho (2018) aportaron a la academia Australiana de Negocios y Economía en la Universidad de ciencia y tecnología de Iloilo-León, Filipinas, mediante su investigación titulada “Competencia de recursos humanos y desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas”, cuyo propósito general fue determinar la conexión mediante los enigmas debatidos. Teniendo como base teórica para la primera variable a Boyatzis y para la segunda a Goleman; donde la metodología utilizada para dicha investigación es descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 108 empleados administrativos, y como instrumento el cuestionario con 15 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. Además, se consiguió un coeficiente de Spearman 0,967, lo cual admite la identificación correlacional positiva perfecta. Finalmente, se concluyó que cuanto mayor sean las competencias del personal

administrativo su desempeño será mejor, indicando así que existe una conexión entre los enigmas debatidos.

Por ende, el gran aporte de esta indagación fue brindarnos la evidencia de la conexión entre los enigmas debatidas, lo cual permitió tener un mejor alcance con respecto a las dimensiones de conocimientos y habilidades, puesto que hace mayor énfasis en estas dimensiones.

Paredes (2017) en su estudio titulado “Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero, para optar el grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Técnica de Ambato”. El propósito general fue, determinar la incidencia mediante los enigmas debatidos del sector hotelero en el cantón Ambato con el fin de brindar servicios de calidad, considerando como base teórica para la primera variable a Alles y Chávez para la segunda. La metodología utilizada es descriptivo correlacional, aplicada a 5 jefes, es decir es un censo, teniendo como instrumento el cuestionario con 16 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. Asimismo, se consiguió un coeficiente Spearman 0,9 lo cual admite la identificación correlacional positiva muy fuerte; concluyendo lo siguiente, las competencias del personal operativo inciden en el desempeño laboral del sector hotelero.

Dicho estudio fue de relevancia, porque aportó a nuestra investigación al indicar que existe una conexión entre los enigmas debatidos, así también se ha considerado a las percepciones dimensionales del primer enigma mencionada en la denominada indagación como son conocimientos y habilidades.

A nivel nacional tenemos por Casa (2015) en su estudio titulado “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015”, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Nacional José María Arguedas en la ciudad de Andahuaylas, Perú. Tuvo como propósito general, determinar la conexión mediante los enigmas debatidos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, se consideró como base teórica al autor Alles para la primera variable y a Chiavenato para la segunda. La metodología manipulada para dicha deducción es descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 42 personas, teniendo como instrumento el

cuestionario conformado por 9 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. Así también, el valor de correlación que existe entre los enigmas debatidos según artilugio Pearson 0,555, lo cual admite derivar correlaciones positivas moderada. Concluyendo que sí existe una conexión significativa entre los enigmas debatidas.

La mencionada tesis brindó un gran aporte a la investigación, no solo porque confirmó la conexión existente entre los enigmas debatidos, sino porque se ha considerado autores con los que se comparten sus ideas, teniendo similitudes en las percepciones dimensionales del segundo enigma como es la eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales.

Casique y Vinces (2016) en su investigación “El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma – Lima”, para optar el título profesional de licenciado en administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la ciudad de Lima, Perú. Donde el propósito general fue, determinar conexión mediante los enigmas debatidos en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma, Lima 2016. Considerando como base teórica para la primera variable Allens y Sáez, para la segunda. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional, con una muestra de 50 trabajadores administrativos, donde se tuvo como instrumento el cuestionario conformado por 19 ítems. Se consiguió un coeficiente Spearman 0,923, lo cual admite la identificación correlacional positiva perfecta. Concluyendo lo siguiente, las competencias laborales influyen significativamente en la variable de desempeño del personal administrativo de la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma.

El estudio aportó a las variables que se investigaron, en referencia a la conexión de los enigmas debatidas. Así también, analizar algunas dimensiones que tienen similitud como el cumplimiento de funciones y productividad, que está relacionado con la variable desempeño.

Casma (2015) en su estudio de investigación titulado “Relación de la gestión del talento humano por competencias genéricas en el desempeño laboral en la empresa FerroSistemas, Surco-Lima”, que tuvo como objetivo general establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias

y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima en el año 2015, considerando como base teórica a Huse y Bodwitch para la primera variable y para la segunda es Chiavenato. La metodología que se utilizó fue descriptivo correlacional, con un censo de 84 trabajadores, teniendo como instrumento el cuestionario con 40 ítems para la primera variable y 24 para la segunda, utilizando la escala de Likert. Así también, se consiguió un coeficiente Spearman 0,65, lo cual admite la identificación correlacional positiva considerable entre los enigmas debatidos identificados. Por tanto, se concluyó si existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución FerroSistemas.

Las aportaciones estudiadas proporcionan un rango significativo en términos de marco teórico debido a la dimensión eficacia y eficiencia conceptualmente se relacionan con la de segunda variable de nuestra investigación.

Las competencias laborales, se definirá detalladamente para el mejor alcance de la investigación.

Según Spencer & Spencer (como se citó en Alles, 2015), indicaron lo siguiente sobre competencias laborales: Características profundas de un sujeto que residen causalmente coherentes mediante acciones desempeñadas (considerado estándar de referencia) y/o desempeño excelente en un trabajo o ambiente laboral” (p. 212). Al respecto, podemos decir que las retribuciones laborales son agrupaciones de factores propios de cada individuo, los cuales estos les permite un progreso efectivo y eficaz en el cumplimiento de sus actividades, conllevando a un buen desarrollo de sus funciones en su eje de labor.

Asimismo, el autor planteó 5 dimensiones, indicando que son competencias visibles y no visibles; siendo estas las siguientes:

Muchas de las empresas actuales, no solo se concentran en las motivaciones extrínsecas, sino también consideran las motivaciones intrínsecas que cuenta cada colaborador, lo cual permitirá un mejor desenvolvimiento en la planeación, ejecución y desarrollo de sus labores. Cabe señalar que muchas veces estas motivaciones estarán influenciadas por ellos mismos que conllevarán a alcanzar sus objetivos personales o institucionales, por ello, la importancia de que los jefes constantemente involucren la participación de los colaboradores. Asimismo, se define la motivación como una actitud que te impulsa o distancia de ciertas acciones

y que dependerá la importancia y el nivel de beneficios que represente para cada miembro; un individuo motivado estará constantemente trazándose objetivos y comprometido para que estos se cumplan acontecimientos diferenciados.

Rasgos de personalidad, son peculiaridades de cada persona, estas se pueden analizar según los comportamientos que tienen frente a las diversas situaciones del día a día; el individuo puede reaccionar de diversas formas y dependerá mucho de los constituyentes internos y externos. En síntesis, los rasgos son características de una persona; que son habituales y perenne en cada uno. Así también estos atributos permiten diferenciarse de los demás, considerándose particularidades personales.

El concepto de uno mismo o el autoconcepto son las consideraciones que tienen cada uno y que dependerá de quien o que son para ellos. Es así como, el mismo trabajador tiene la potestad de poder influir en su desempeño con respecto a su autoconcepto y atributos personales influyendo en su postura frente a las situaciones, siendo estas las virtudes, actitudes, valores.

El conocimiento, es la razón sobre los datos interrelacionados que son obtenidos a través de los aprendizajes del sujeto, en el cual una de las características principales es ser objetivo y coherente. Es así como, se refiere a un conjunto de datos que posee el colaborador y como esta información recopilada aplicada adecuadamente a la práctica para enfrentar las diversas situaciones conflictivas o imprevistas, permitiéndole el desarrollo adecuado de las actividades.

La habilidad también conocida como destrezas son las acciones que desarrollan las personas de manera sobresaliente y diferenciadora. Se percibe que, todo trabajador que desarrolle e impulse pertinentemente sus habilidades sea intelectuales o físicas se podrá desempeñar exitosamente en su campo funcional. Es un componente de gran utilidad para las instituciones porque mediante las habilidades o destrezas el colaborador de cada área podrá ofrecer un rendimiento de eficiencia y eficacia al ejecutar cada tarea, lo cual influirá en el acatamiento funcional de los propósitos institucionales para adquirir desarrollar mayores beneficios direccionados.

Así también la autora Allens (2015), señaló 3 grupos de competencias, las cuales son competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área las cuales definiremos en adelante.

Competencias cardinales: son dirigidas a cada área e integrante de la organización, se da a conocer en la planeación de la entidad como es la misión, visión y valores; esto permite diferenciarse de una empresa con otra. Es así que, estas competencias serán solicitadas para todos los subordinados que incorporan las diferentes áreas de la institución; conllevando al desarrollo de los colaboradores y la organización.

Competencias específicas gerenciales: como su denominación lo indica hace semejanza al mando superior de una organización como es la gerencia o cargo de jefatura quienes son responsables de un grupo de personas, ahí hacemos referencia a los encargados como son los: gerentes, supervisores, administradores, entre otros.

Competencias específicas por área: se refieren a los colaboradores de cada departamento que conforma el organigrama de la empresa, las cuales serán de acuerdo con las tareas, roles o funciones que realizan, es decir en base a las necesidades que requiera cada área o departamento de la empresa.

Por otro lado, Calvo (2014) enunció que las competencias laborales son los atributos personales que están muy vinculados con los resultados óptimos en el entorno de un organismo y en una determinada situación laboral. Es decir, son atributos propios en el individuo, el cual guardan una fuerte relación en el logro de sus propósitos, ya sea en su centro de trabajo o en el ámbito personal. El autor en mención hace referencia a cinco dimensiones: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer.

Saber: Se hace referencia a los conocimientos de cada individuo y como estos influyen en su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, que puede ser técnico o social.

Saber hacer: cada persona cuenta con fortalezas físicas o mentales y estas son ejecutadas por el uso de sus conocimientos y experiencia.

Saber estar: las personas toman diversas posturas o actitudes que están influenciadas por su entorno del trabajo o social que muchas veces pueden ayudar o empeorar una situación.

Querer hacer: la motivación ayuda a cumplir las actividades plasmadas para el logro de sus metas, siendo personales como empresariales.

Poder hacer: los atributos internos de cada persona actitudes, personalidad que influyen en su comportamiento.

Por otra parte, podemos decir que las retribuciones laborales son recopilaciones de características de un colaborador, los cuales a través de su desempeño permiten el logro de metas corporativas, al mismo tiempo, resulta importante para el ámbito personal y profesional del trabajador.

Por su parte, Del Pozo (2012) indicó sobre competencias laborales lo siguiente:

Es la integración de un conjunto de funciones utilizadas para resolver un problema en un contexto dado. Estas propiedades permiten conseguir resultados satisfactorios en situaciones prácticas según los criterios establecidos. En este sentido, las personas competentes son capaces de movilizar diversos recursos para crear una respuesta a la medida de una situación específica [...]. (p. 14)

Con respecto a lo mencionado, el autor hace énfasis que las acciones laborales es un grupo de capacidades que se deben aprovechar para la búsqueda de soluciones a situaciones adversas. Asimismo, permitirá un buen desempeño en las diversas situaciones del día a día. Por ello, todo colaborador competente podrá usar todos sus atributos para alcanzar sus ideales. Así también el autor hace referencia a tres dimensiones los cuales son: capacidad, acción y contexto.

Capacidad: grupo de saberes, destrezas que conllevan a alcanzar un resultado exitoso en su empleo.

Acción: todo lo definido anteriormente se debe poner en práctica en casos del día a día para tener la certeza de resultados positivos.

Contexto: las habilidades deben ser utilizadas de acuerdo con las acciones que se van a enfrentar.

Por otro lado, es importante mencionar a Munck (como se citó en Bachion y Áurea, 2015), quien señala lo siguiente sobre la gestión por competencias:

Implica que se identifiquen las competencias necesarias para el cumplimiento adecuado de las funciones de una organización y que se elabora un modelo que sirva de base para el proceso de reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo y la evaluación de las personas. (p. 121)

Es decir, que esta gestión orientada a las competencias se tiene que determinar cada una de las competencias que debe contar todos los trabajadores que conforma el organismo, de modo que permita desarrollar un patrón que conlleve el desarrollo de toda la gestión del trabajador en la empresa.

El desempeño hace referencia al nivel alcanzado por cada colaborador, en relación con las funciones establecidas por la organización, es el grado de eficiencia que logra el trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales. Así también, va ligado a la manera como aplica sus conocimientos, capacidades y habilidades en cada una de sus tareas. En definitiva, podemos indicar que el desempeño es el rendimiento obtenido por cada trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Los autores Robbins y Judge (2013) enunciaron que: “El desempeño hace referencia al acatamiento de las necesidades y compromisos del trabajador en las tareas establecidas en su puesto de trabajo, su conducta y contribución al ambiente psicológico de la organización” (p. 555). En otras palabras, diremos que el desempeño refiere a la ejecución de tareas del trabajador establecidas a su cargo, además de ello su actuación positiva o negativa durante su permanencia en la empresa y como estos contribuyen al logro de objetivos corporativos. Dicho ello, es importante mencionar que la competitividad de las organizaciones requiere de más información que permita conocer el fondo del comportamiento y desempeño de cada colaborador.

Por otro lado, la evaluación del desempeño ayuda al crecimiento de los trabajadores y a identificar las fortalezas y debilidades que están teniendo. Asimismo, cada uno de ellos tiene derecho a saber cómo se está desempeñando; sin embargo, hay empresas que por su tamaño no lo hacen; por ello se debería

comenzar informando a las áreas clave, o personal de gerencia y después con herramientas automatizadas enviar la información al resto del personal.

Es así, que los autores en mención señalaron 3 dimensiones para esta variable, las cuales serán explicadas en adelante, siendo estas:

Cumplimiento de funciones, una de las cosas más importantes para cualquier gerente en un rol de liderazgo es comprender su propio desempeño, porque el desempeño está relacionado con los resultados, por lo que los gerentes y socios deben estar más interesados en la evaluación del desempeño para que puedan identificar oportunidades en su área y desde allí desarrollar un programa de entrenamiento que permita fortalecer los puntos débiles. Los autores se refieren al desarrollo de tareas y protocolos para las actividades rutinarias del personal, pues el resultado de este trabajo diario es el que se considera como su desempeño. Pero, para ello es necesario que cada trabajador tenga conocimiento de las funciones de su puesto, así como lo que espera la empresa de ellos. Por ello, cada trabajador es responsable de saber cuáles son sus tareas para realizar y el jefe inmediato de comunicarlo para brindar lo necesario para un eficiente desempeño del colaborador.

Civismo, es importante que cada trabajador manifieste una actitud positiva dentro de la organización, ello implica laborar en valores, estar dispuesto a brindar recomendaciones constructivas y positivas con el fin de mejorar las actividades de la empresa y lograr las metas personales y organizacionales. Los autores exponen el civismo como el entorno laboral en el que se desenvuelve el trabajador, es decir como él contribuye en el logro de objetivos institucionales, el apoyo y trato cordial hacia su compañero de trabajo, además de las recomendaciones y expresiones positivas sobre su centro de labores.

Productividad, cuando una empresa contrata a un trabajador espera que éste contribuya al crecimiento de la organización, pero no todos los colaboradores cumplen a cabalidad con sus obligaciones, un ejemplo de ello son las actitudes de violencia, la irresponsabilidad ante ciertos recursos de la empresa, como es el hurto. Otra de las conductas a las que tiene que hacer frente la organización son las faltas o tardanzas injustificadas de los trabajadores a su puesto de trabajo. Estos

tipos de comportamientos son los que perjudican de forma constante a las empresas. Los autores indicaron que la falta de productividad hace mención a todos aquellos comportamientos que perjudican a la empresa, tales como: el hurto, perjuicios a la propiedad de la organización, la conducta violenta hacia el compañero de trabajo y el abandono constante del puesto laboral durante la jornada de trabajo.

De igual manera, los autores Robbins y Judge (2013, p. 555), Indique los objetivos de la revisión del desempeño y afirme que le permite volver a comunicar los propósitos de la institución, lo que se tiene que realizar, lo que se espera de ellos; abastece indagación para realizar las decisiones satisfactorias, es decir, brinda retribuciones para delinear las programaciones inducidas, saber porque no se consuma las visiones direccionadas, para retroalimentar a los jefes; además brinda bases objetivas para otorgar aumentos, bono, incentivos y otras acciones para propiciar una cultura de alto desempeño, todo ello con el fin de mejorar la productividad del colaborador y por ende un desarrollo organizacional.

Es decir, contribuye a la gerencia a determinar que trabajadores deben ser promovidos a puestos superiores o a otras áreas y quienes no deben continuar laborando en la empresa. Además, permite conocer las capacidades con las que cuenta cada colaborador con el fin de brindar acciones formativas las cuales permitan realizar medidas correctivas. las revisiones de desempeño pueden dar a los empleados retroalimentación sobre cómo les está yendo en la entidad y que es lo que se espera de ellos; asimismo se utiliza como fundamento para un incremento salarial y a quienes premiar.

Esta evaluación puede determinar objetivamente si el empleado está a la altura de las expectativas puestas en él; pero si no hay retroalimentación, el trabajador puede creer que está haciendo el trabajo excelente, además para los jefes directos y gerentes no lo es; por ello la importancia de que la evaluación de desempeño sea muy objetiva para que el colaborador pueda saber que debe mejorar en la institución.

Del mismo modo los autores explicaron sugerencias para mejorar las evaluaciones de desempeño y este sea un proceso justo y objetivo, siendo estas las siguientes:

uso de múltiples evaluadores, evaluación selectiva, capacitación de evaluadores y dar a los trabajadores el proceso debido. Seguidamente se detallará cada una de estas.

Es importante que el trabajador cuente con varios evaluadores, lo cual permite tener una información fiable y objetiva sobre su desempeño; en el caso que algún evaluador manifieste una información que no es verdadera sobre el trabajador por diferencias personales entre ellos, existe el informe de los otros evaluadores.

Por otra parte, el evaluador debe tener los conocimientos suficientes del sector donde aplicará la evaluación, debido a que, si encuentra en otro nivel jerárquico, menor será la posibilidad de que visualice y entienda el desempeño del trabajador.

Así también, mediante la capacitación se busca preparar a los evaluadores para que conozcan que evaluar, así como brindar una descripción más detallada del desempeño del trabajador y evitar sentimentalismos.

Los autores también hicieron mención del trato justo, a la información que se debe ofrecer al trabajador sobre lo que se desea de ellos en la evaluación, así como de brindar evidencias de un suceso inadecuado para que el colaborador pueda realizar su descargo.

Por otra parte, la evaluación del desempeño es un proceso continuo, porque todas las personas necesitan retroalimentación sobre lo que hacen a diario, porque sin retroalimentación no hay aprendizaje; por lo tanto, las revisiones de desempeño apuntan a mejorar el desempeño organizacional. Además, brinda información sobre candidatos que pueden ser promovidos por su buen desempeño y llenar futuras vacantes, ya que las vacantes pueden cubrirse más rápidamente con el mismo personal interno, con la ventaja de que estas personas conocen a la perfección la cultura de la organización.

Finalmente, podemos decir que la evaluación de desempeño es una herramienta para clarificar las expectativas y establecer nuevos retos con los colaboradores; cuando ellos sienten la necesidad de ser evaluados, se está formando

colaboradores importantes y que logren grandes propósitos dentro de la organización.

Es importante mencionar a otros autores, que refieren sobre la definición de desempeño. Por ello, se menciona que el desempeño laboral es la forma como el trabajador efectúa sus roles, es decir el grado de desarrollo que éste cumple en referencia a las funciones que se le asigna y como estos resultados se comparan con los esperados por la organización. Por lo tanto, las evaluaciones de desempeño pueden arrojar luz sobre el desempeño de los empleados y, si es necesario, iniciar acciones correctivas para mejorar las debilidades (León, 2017, p. 237).

De ahí que, el autor en mención hace referencia a cuatro dimensiones, los cuales son: calidad, nivel de cumplimiento, eficacia y eficiencia.

Calidad: hace referencia a la superioridad o a la excelencia para la realización de los diversos procesos. Son un conjunto de estándares que se deben desarrollar para poder generar procesos y procedimientos, para así obtener un buen desempeño, en síntesis, calidad es hacer las cosas bien, respetando los procesos establecidos en la organización.

Nivel de cumplimiento: es lo que te garantiza conseguir los resultados, el nivel de cumplimiento permite conocer la actuación de los trabajadores frente a los resultados esperados, con el fin de tomar medidas correctivas si éstas no están alineadas al rendimiento esperado.

Eficacia: busca conocer si las ponderaciones anheladas se consiguieron, radica en convocar todos los atrevimientos en acciones que realmente se incumben realizar para lograrlos propósitos, es decir llegar a adquirir la mayor parte de los propósitos formulados.

Eficiencia: consiste en el uso óptimo de los bienes de la organización para conseguir los objetivos deseados, estos recursos pueden ser materiales, humanos, el tiempo que se toma en hacer una actividad, con el fin de lograr una elevada productividad.

De igual importancia, otro autor que hace mención sobre desempeño es Chiavenato, afirma, es el comportamiento que exhibe cada individuo en vinculación con las diversas ocupaciones realizadas, sus metas, las capacidades que brinda y su potencial de crecimiento. En otros términos, es el desarrollo del empleado en relación con las funciones que se le asignan; es su contribución al logro de los propósitos organizacionales, como los niveles alcanzados respecto a las metas que se le estableció; el desempeño permite conocer cuáles son las capacidades que muestra el trabajador para llegar a cumplir las tareas que se le determinaron. Es así, que el autor planteó 3 dimensiones, siendo estas: eficacia, eficiencia y productividad (2009, p. 245).

Eficacia: permite conocer el grado en el que un trabajador alcanzó los resultados, los cuales fueron obtenidos con la aplicación de sus competencias en las actividades de la organización.

Eficiencia: se refiere al uso correcto de los complementos utilizables de la organización, que se determina comparando los resultados alcanzados con los recursos utilizados por los empleados para realizar la actividad.

Productividad: consiste en que el trabajador aplique la eficacia y eficiencia en cada una de sus actividades, es decir que logre los objetivos trazados optimizando los recursos de la empresa, con el empleo de menor recurso e importantes resultados, mayor productivo será el trabajador.

Por otra parte, la evaluación del desempeño permite conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores, así como otorgarles reconocimientos por su desempeño. Por otro lado, el desempeño está relacionado con los resultados, lo que significa que determina si los empleados están a la altura de las expectativas puestas en ellos. También se puede decir que es una herramienta para aclarar expectativas y establecer nuevos desafíos con los socios comerciales, ya que brinda información. Por tanto, para la toma de decisiones, podemos decir que la evaluación del desempeño es un proceso de mejora continua.

Desde otra perspectiva, Werther, Davis y Guzmán (2014) explica que las evaluaciones de desempeño constituyen una forma de determinar el desempeño

de los empleados, es decir, de evaluar su aporte global a la empresa, que es un factor que finalmente determina su continuidad en la empresa. En resumen, esta es la etapa a través de la cual se determina la continuidad del negocio de los socios, entendiendo el desempeño de los empleados y cómo afecta el logro de los propósitos institucionales. Los autores mencionados distinguen dos dimensiones, a saber: el valor agregado y la realización de los objetivos comerciales.

Valor agregado: hace referencia al aporte que brinda cada trabajador a la empresa, no solo en conocimientos, sino sugerencias y participación, para la obtención de un mejor resultado.

Logro de los objetivos corporativos: es el involucramiento que tiene el trabajador para llegar a consumir con los propósitos calificados, por tal motivo es inevitable que el trabajador cuente con todos los recursos necesarios y la disposición con el fin de obtener lo propuesto.

De igual importancia, la autora Alles (2015) explicó que la evaluación del desempeño se divide en cinco puntuaciones siendo estas: excepcional, destacado, bueno, necesita mejorar y resultados inferiores a los esperados. A continuación, se explicará cada una de estas.

El puntaje excepcional son los trabajadores que presentan resultados sobresalientes en toda la ejecución de sus roles, es de extrañarse que otros trabajadores se desempeñen de la misma forma y más si se encuentran en la misma área o cumpliendo las mismas funciones.

Los resultados sobrepasan las expectativas, mostrando un alto desempeño reflejándose en los logros de sus objetivos; al transcurrir el tiempo las empresas empezarán a enfatizar y aplicar evaluaciones constantemente, de modo que sus colaboradores obtengan como resultado un puntaje destacado. El puntaje bueno es el resultado de los colaboradores que lleguen a cumplir con sus funciones, actividades principales de su área, que normalmente son colaboradores que llevan sus roles de manera eficaz y técnica.

El otro nivel puntaje es el que necesita mejorar, esto se ve reflejando que el trabajador no llega a cumplir con lo aguardado, siendo estas sus funciones de su área, esto no quiere decir que el trabajador no pueda mejorar su desenvolvimiento solo le falta un mayor desarrollo de sus capacidades.

En el caso de que los resultados sean inferiores a lo esperado, siendo la condición, cualidad, la ejecución de sus tareas, se encuentran por debajo de las expectativas elementales. Para la permanencia del trabajador en la organización debe mejorar sus resultados en un tiempo determinado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, a continuación, se define cada una de ellas.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) definen no experimental como: “realizada sin manipular deliberadamente los enigmas debatidos [...] En la retribución no experimental, observamos fenómenos que acontecen en el medio natural y los analizamos” (p. 152). Es decir, se desarrollan sin maniobrar premeditadamente cada una de las variables.

Asimismo, es de corte transversal, el autor Hernández, et al. (2014) detalló que: “Derivando diseños de estudios transversales o transeccionales recopila reseñas en un punto de acontecimiento determinado. Su propósito es representar enigmas y examinar su ocurrencia e interrelaciones durante un período de tiempo más largo” (p. 154). En otras palabras, podemos decir que es transversal porque la información se recolecta en el mismo tiempo y lugar.

Así también si nos referimos al tipo de investigación, citamos a Valderrama (como se citó en Soto, 2015):

También se le llama "activo", dinámico, práctico o vivencial. Está estrechamente relacionado con el estudio básica porque se basa en sus descubrimientos y aportes teóricos para resolver inconvenientes abiertos en beneficio de la sociedad. (p. 164)

En otras palabras, el estudio aplicado se basa esencialmente en los descubrimientos y contribuciones de la averiguación básica, es así como la investigación aplicada busca a través de esos aportes resolver los problemas y brindar bienestar a la sociedad.

Por otra parte, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, Zarate, Llanos & Salazar (2019) “Proporcionar la selección de distintas preguntas o circunstancias

para una evaluación independiente desde una perspectiva científica” (p. 24). En otras palabras, es descriptivo porque inicialmente se describirá cada variable para poder realizar un análisis en profundidad de cada variable.

Asimismo, los niveles correlacionados, Hernández et al. (2014) expresó lo siguiente: “Dicho análisis tiene por objeto comprender en qué medida existe una relación o conexión entre diversos concepciones, categorías o enigmas en su argumento específico [...]” (p. 93). De hecho, se encuentra en un nivel adecuado porque trata de comprobar la conexión mediante los enigmas debatidas y permite el análisis sugerido del comportamiento de cada acertijo.

3.2. Variables y operacionalización

Baena (2017) “son herramientas de investigación que permiten acceder a condiciones apropiadas de nivelaciones percibidas con variables independientes y dependientes” (p.104).

Igualmente, Cohen (2019) “la operacionalización de variables ha sido validada como un recurso metodológico que permite que las variables obtengan verificación contextual a partir del desempeño de los indicadores” (p. 139).

El presente estudio estará conformado por dos variables conceptuales que serán mencionadas a continuación:

V1: Competencias Laborales

V2: Desempeño

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias laborales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Competencias laborales	Las competencias laborales se definen como: "características intrínsecas de una persona que están causalmente relacionadas con el desempeño efectivo (como marco de referencia) y/o fortalezas en un puesto de trabajo o ambiente de trabajo". (Alles, 2015, p. 212)	Competencias Laborales se tendrán en cuenta dimensiones o subvariables, ya que la evaluación requiere su precisión, los indicadores reflejan evidencia observable que se utilizará para detallar la herramienta de adquisición de datos en la aplicación del programa estadístico SPSS.	Motivación	Objetivos	1- 2 - 3	Ordinal
				Responsabilidad	4 - 5 - 6	
			Rasgos de personalidad	Iniciativa	7 - 8	
				Autocontrol	9 - 10 - 11	
			Concepto de uno mismo	Valores	12 - 13	
				Características	14	
			Conocimientos	Actitudes	15 - 16	
				Imagen	17 - 18	
			Habilidades	Información	19 - 20 -	
				Capacidad	21	
		22 - 23 -				
		24				
		Tareas físicas				
		Tareas mentales				
		25 - 26 -				
		27				
		28 - 29 -				
		30				

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Desempeño	<p>“El desempeño se refiere a los deberes y responsabilidades que cumple un empleado en las tareas que se le asignan en el trabajo, comportamiento y contribución al entorno psicológico de la organización” (Robbins y Judge, 2013, p. 555)</p>	<p>Desempeño se tendrán en cuenta dimensiones o subvariables, ya que la evaluación requiere su precisión, los indicadores reflejan evidencia observable que se utilizará para detallar la herramienta de adquisición de datos en la aplicación del programa estadístico SPSS.</p>	Cumplimiento de funciones	Obligaciones	1- 2 - 3 - 4 -	Ordinal	
				Responsabilidades	5		
					6 - 7 - 8 - 9		
					- 10 - 11 -		
			Civismo	Brindar ayuda			12
				Respeto	13 - 14		
				Sugerencias constructivas	15 - 16 - 17		- 18
			Productividad		19 - 20 - 21		
				Daños a la propiedad			
				Comportamiento	22 - 23 - 24		
	Ausencia	25 - 26 - 27					
		28 - 29					

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Izaguirre y Tafur (2017) argumenta la población agregada es una colección de componentes de estudio que comparten características comunes. (p. 193)

Para el desarrollo de esta investigación la población está considerada por los ingenieros en la institución Contratistas, que tienen el cargo de jefes, los cuales están conformado por 40.

3.3.2. Muestra

Salgado (2018) señalo sobre censo lo siguiente: “Al recopilar datos de todos los involucrados en la pregunta de investigación” (p. 77).

3.3.3. Unidad de análisis

Para este estudio no se contabilizará las secuencias muestrales, sino que se realizará procesamientos censales, ya que se examinarán todos los elementos que componen el conjunto, siendo conformada por 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Criterios de inclusión:

- Jefes varones y mujeres.
- Jefes de proyecto.

Criterios de exclusión:

- Jefes del área administrativa.
- Personal de limpieza.
- Jefes que no desean participar en la encuesta.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez, y confiabilidad

Los autores Hernández et al (2014) afirman que “los métodos cuantitativos utilizan la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y

análisis estadísticos, modelar la formación de actitudes y probar teorías respaldadas” (p. 4).

Es de enfoque cuantitativo porque consta de una serie de procedimientos, es decir para pasar a una etapa se necesita terminar la anterior y estas deben ser probatorias, tal como se presenta en la investigación, parte de un problema y de estas se establecen interrogantes y objetivos las cuales se van planteando bajo una base teórica, que permite establecer hipótesis las cuales serán probadas a través de datos estadísticos para así llegar a una conclusión.

Por otra parte, el método aplicado en esta investigación es hipotético deductivo, que consta de etapas, las cuales parten de una afirmación planteada en hipótesis, que deberán ser rechazadas o aprobadas, desprendiendo de ellas conclusiones, que tendrán que ser comprobadas con el problema de la empresa.

La técnica utilizada para retribuir varias investigaciones será la investigación encuesta, mediante la cual se recogerá información aplicada a toda la población, que son jefes de proyectos, siendo estos un total de 40.

Camacho et al. (2017) “Este estudio es una técnica para investigar complejos de fase homogénea y, por lo tanto, recopilar y analizar una variedad de datos de una muestra representativa del universo persistente” (p. 141).

El instrumento empleado será un cuestionario, conformada por 30 preguntas para la primera variable y 29 para la segunda, con el fin de conocer cuáles son las competencias laborales que predominan y carece el trabajador, así como el desempeño que manifiesta en su puesto de trabajo. Asimismo, se empleará escalas de Likert para las incógnitas. Siendo estas las siguientes: nunca, a veces y siempre.

Hernández & Mendoza (2018) señala: “deriva agrupaciones cuestionadas de formulaciones interrogadas que conlleva obtenciones de deducciones sugeridas, lo cual permitirá la medición de las incógnitas, en realizar funciones medibles” (p. 30).

Según Bernal (2016), afirmaron: “se mide el cuestionario y cuán bien lo hace para tener claro que la información requerida que podrá seguir usando los métodos de que se dispone y requiere el estudio” (p. 248).

En otras palabras, una investigación debe medir lo que busca medir, en base a las preguntas formuladas para cada variable, motivo por el cual se efectuó comprobaciones de criterios experimentados, también consta de un temático y un metodólogo para aprobar el cuestionario.

Tabla 3

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable competencias laborales

N° Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 3	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	0	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 8	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 9	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83

	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 22	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 24	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83

	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 28	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 29	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 30	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

Tabla 4

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable desempeño

N° Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 2	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 3	Pertinencia	0	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 5	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 7	Pertinencia	3.5	0.71	0.83

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 8	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 9	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

Ítem 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 24	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 28	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 29	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Según Hernández, et al. (2010) declaró: "Los instrumentos de medición repetidos producen los mismos resultados con respecto a la confiabilidad del mismo sujeto" (p. 200).

En este estudio se manejó como confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach aplicado a 40 jefes de proyectos, y se obtuvo un valor de 0.848 por medio de programaciones estadísticas.

La información obtenida a través de la instrumentación fue ingresada al programa SPSS, donde el enigma debatido competencias laborales alcanzó una confiabilidad alfa de Cronbach 744, la cual fue administrada a 40 gerentes de proyecto de la institución Contratistas.

Se ingresó la información obtenida mediante los instrumentos en el programa SPSS, obteniendo valoraciones 732 de programaciones Cronbach para el enigma

de competencias laborales, que se efectuó a los 40 jefes de proyecto de la institución Contratistas.

3.5. Procedimientos

Para iniciar este trabajo primero se obtuvo el concepto básico de variables y se buscó en fuentes bibliográficas para tener un concepto más claro, y el siguiente paso fue definir las interrogaciones y propósitos de la refutación. Para describir la realidad del problema en el marco del concepto en un marco teórico, Se elaboran tablas de resumen como operacionalización de variables y especificación de matrices de consistencia para obtener representaciones gráficas de los enigmas para comprender las percepciones dimensionales. El análisis y síntesis de las ponderaciones se comprobará mediante diversos procedimientos estadísticos, por lo que se utilizan histogramas y representaciones gráficas para interpretar las ponderaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con base en la información recolectada, se realizó un instrumento de recopilaciones de filiaciones, es decir, cuestionario que se cargó en programación estadística.

Estadística descriptiva, permite describir el desenvolvimiento de cada uno de los enigmas debatidos, siendo estas competencias laborales y desempeño.

Estadística inferencial, hace referencia a los cruces solicitados e indicados en las hipótesis, obteniendo las nivelaciones correlacionales entre incógnitas y así determinar la constatación de hipótesis. Para ello, se utilizó el artilugio Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los autores del estudio situado respetaron las autorías durante todo su contenido acatando así, las normas dispuestas por la entidad Contratista, con el objetivo direccionado de proponer seriedad durante los procesamientos desarrollados mediante retribuciones adquiridos en el recojo de información mediante los instrumentos de recolección.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta parte del estudio se ubicarán utilizando las dimensiones e indicadores mencionados en los capítulos previos.

Tabla 5

Distribución de frecuencia para las competencias laborales – desempeño

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Competencias laborales	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
		total	1	36	0	37
	REGULAR	% del total	2,5%	90,0%	0,0%	92,5%
		Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
	BUENO	Recuento	2	36	2	40
		% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%
		total				

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 5 se puede comprobar que las competencias laborales es regular en un 92,5% y el desempeño es regular en un 90%.

En consecuencia, el objetivo general de la presente investigación es describir la relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018; mediante los resultados obtenidos se puede interpretar que cuando la competencia laboral es buena, el desempeño es bueno en un 5% que representan 2 personas. Así también cuando la competencia laboral es regular, el desempeño es regular en un 90% que representa 36 personas. Incluso cuando la competencia laboral es mala, el desempeño es malo en 2,5% que representa 1 persona.

Tabla 6*Distribución de frecuencias para la motivación – desempeño*

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Motivación	MALO	Recuento	2	6	0	8
		% del total	5,0%	15,0%	0,0%	20,0%
	REGULAR	Recuento	0	29	0	29
		% del total	0,0%	72,5%	0,0%	72,5%
	BUENO	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 6 se confirma que la motivación es regular en un 72,5% y el desempeño es regular en el 90%.

El primer objetivo específico es describir la relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018, a partir de estos resultados se puede afirmar que la motivación y desempeño de los colaboradores es bueno en un 5% que representa 2 personas, Asimismo, cuando la motivación es regular y el desempeño es regular en un 72,5% que representa 29 personas. Así también, cuando la motivación es mala y el desempeño es malo en un 5% que representa 2 personas.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de rasgos de personalidad – desempeño*

		Desempeño				Total
		MALO	REGULAR	BUENO		
Rasgos de personalidad	MALO	Recuento	1	2	0	3
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	7,5%
	REGULAR	Recuento	1	34	0	35
		% del total	2,5%	85,0%	0,0%	87,5%
	BUENO	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 7 se evidencia que los rasgos de personalidad es regular con un 87,5% y el desempeño es regular con un 90%.

El segundo objetivo específico es describir la relación entre rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Según los resultados obtenidos los rasgos de personalidad son buenas y el desempeño es bueno con un 5% representan 2 personas. Además, los rasgos de personalidad es regular y el desempeño es regular con un 85% representada por 34 personas, Asimismo, los rasgos de personalidad son malas y el desempeño es malo en un 2,5% representada por 1 persona.

Tabla 8*Distribución de frecuencias de concepto de uno mismo – desempeño*

		Desempeño			Total	
			MALO	REGULAR	BUENO	
Concepto de uno mismo	MALO	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	35	0	36
		% del total	2,5%	87,5%	0,0%	90,0%
	BUENO	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 8 se muestra que el concepto de uno mismo es regular al igual que el desempeño en un 90%.

El tercer objetivo específico es describir la relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Los resultados señalan que el concepto de uno mismo es bueno y el desempeño es bueno con un 5% representa a 2 personas. También los conceptos de uno mismo y el desempeño es regular en un 87,5% representa a 35 personas. Incluso los conceptos de uno mismo y el desempeño es malo en un 2,5% representa a 1 persona.

Tabla 9*Distribución de frecuencias para conocimientos – desempeño*

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Conocimientos	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	REGULAR	Recuento	1	35	0	36
		% del total	2,5%	87,5%	0,0%	90,0%
	BUENO	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 9 se verifica que el conocimiento es regular al igual que el desempeño en un 90%.

El cuarto objetivo específico de la investigación es describir la relación entre los conocimientos y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Por medio de los resultados señalamos que el conocimiento es bueno y el desempeño es bueno en un 5% que representan unas 2 personas, Así también se muestra que los conocimientos es regular y el desempeño es regular a un 87,5%. De la misma forma el conocimiento y el desempeño son malos en un 2,5% que representa 1 persona.

Tabla 10*Distribución de frecuencias para habilidades – desempeño*

			Desempeño			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
HABILIDADES	MALO	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	34	0	35
		% del total	2,5%	85,0%	0,0%	87,5%
	BUENO	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%
Total	Recuento	2	36	2	40	
	% del total	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

En la tabla 10 podemos notar que las habilidades es regular en un 87,5% y el desempeño es regular en un 90%.

El quinto objetivo específico es describir la relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Es decir, según los resultados se indica que las habilidades son buenas y el desempeño es bueno en un 5% que representa a 2 personas. De la misma forma las habilidades y el desempeño son regulares en un 85% que representa a 34 personas. Así también las habilidades y el desempeño son malas en un 2,5% que representa a 1 persona.

Contrastación de hipótesis general

Tabla 11

Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (como se citó en Mondragón, 2014).

Tabla 12

Correlaciones competencias laborales - desempeño

		Competencias laborales	Desempeño
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Acorde con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 12 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,870 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva muy fuerte, por consiguiente, existe una relación significativa entre competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 13

Correlaciones motivación - desempeño

		Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,605**
		N	40
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,605**
	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 13 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se visualiza los resultados de correlación según Rho Spearman que es del ,605 y conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Tabla 14

Correlaciones rasgos de personalidad – desempeño

		Rasgos de personalidad	Desempeño
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,668**
	Rasgos de personalidad	Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Acorde con el análisis estadístico ejecutado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 14 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,668 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina.

Tabla 15

Correlaciones concepto de uno mismo – desempeño

			Concepto de uno mismo	Desempeño
Rho de Spearman	Concepto de uno mismo	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 15 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,750 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C.

Tabla 16*Correlaciones conocimiento – desempeño*

			Conocimiento	Desempeño
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Acorde con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 16 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,757 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable., por consiguiente, existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Tabla 17*Correlaciones habilidades – desempeño*

		Habilidades	Desempeño
Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Desempeño	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Información recopilada de los 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción en la entidad Contratistas.

Ho: No existe relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Ha: Existe relación entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 17 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman son del ,674, que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable., por consiguiente, existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito describir conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas. Del mismo modo, se indaga describir la unificación entre cada una de las percepciones dimensionales del enigma competencias laborales, siendo las siguientes: motivación, rasgos de personalidad, concepto de uno mismo, conocimientos y habilidades, con la variable desempeño.

La dificultad para ejecutar las encuestas fue localizar a todos los jefes de proyectos debido a que se encontraban en las obras de construcción, por ello se aprovechó una de las reuniones que llevan a cabo cada fin de mes con gerencia, con el fin de aplicar los instrumentos.

Los cuestionarios empleados se ajustan a las particularidades de la institución Contratistas, los que posteriormente fueron validados por dos expertos siendo 1 metodólogo y 1 temático, en base a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, obteniendo para la variable de competencias laborales una mayor valoración en claridad, lo cual significa que se comprende sin dificultad cada ítem y para la variable desempeño se encontró una mayor valoración en relevancia y claridad, significando éste primero, que cada ítem representa apropiadamente a cada dimensión.

Por otra parte, se realizó la confiabilidad del procesamiento Cronbach mediante la presente indagación, obteniendo un valor de ,848; asimismo para la variable competencias laborales, se obtuvo el ,744 de confiabilidad y para el variable desempeño el ,732.

Es preocupante que el 92.5% de los encuestados indiquen que las competencias laborales de los ingenieros de obra sean regulares, asimismo existe otro grupo que señala que dichos trabajadores tienen una competencia laboral buena solo en un 5%, por último, el 2.5% de jefes considera que éstas son malas. Por otro lado, respecto a la segunda variable, los jefes de proyecto consideran que el desempeño es regular en un 90% cifra que es alarmante para la rentabilidad de la organización. No obstante, se obtuvo que un 5% de colaboradores presentan un desempeño bueno. De la misma manera otro conjunto de jefes considera que el desempeño es

malo en un 5%. Por ello, se muestra la importancia de considerar las competencias laborales en cada colaborador para un buen desempeño en sus actividades.

Continuamos investigando conexión mediante los enigmas debatidos, donde el mayor porcentaje de retribuciones se incluye en la diagonal principal para las ponderaciones adquiridas de tabulaciones cruzadas que representan indicadores generales de habilidades laborales deficientes, el desempeño es bajo al 2.5% pero el desempeño es regular al 90% cuando las habilidades laborales son regulares, también el desempeño es bueno al 5% cuando las habilidades laborales son buenas. Estos resultados muestran que de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación estadística de Spearman 0.870^{**} , sig. (bilateral) = 0,000; $p \leq 0.05$.

Considerando los resultados de las dimensiones de la variable competencias laborales, se visualiza que la motivación cuenta con una de las más altas puntuaciones de 72.5% de regular, de igual manera los rasgos de personalidad es regular en un 87,5%, además el concepto de uno mismo es regular en un 90%, de la misma forma los conocimientos son regulares en un 90% y por último las habilidades son regulares en un 87,5%. Al respecto podemos indicar que todas las dimensiones mencionadas deben ser tomadas en cuenta por los gerentes, asimismo realizar talleres que influyan en la motivación intrínseca, actitud e imagen, de modo que se genere el buen desenvolvimiento de los ingenieros de obra.

Cuando efectuamos la contrastación de la hipótesis general, es decir para los enigmas competencias laborales y desempeño, se obtuvo el valor del sig. (Bilateral)=0,00 que señala que es menor que el p valor ($p \leq 0,05$); entonces, se confirma que existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas, induciendo una correlación de Spearman ($Rho=0,870^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre dichas variables. Dichos resultados son semejantes a los resultados obtenidos por Gubatanga y Gacho (2018) quienes determinaron un valor de significancia de 0,000 que es menor de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), indicando así que existe relación entre competencia de recursos humanos y desempeño laboral, con una correlación de Spearman ($Rho=0,967^*$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), lo que conlleva a interpretar que existe una correlación positiva perfecta entre las variables referidas. De la misma forma, Paredes (2017) obtuvo un valor de significancia de

0,037 que es menor de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$), señalando así que existe relación entre competencias del personal operativo y el desempeño laboral del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037, $p \leq 0,05$), el cual significa una correlación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas.

Así también, es importante mencionar a Casique y Vincés (2016) quienes concluyeron en su investigación un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), indicando así que existe una conexión mediante los enigmas debatidos de la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma, con una correlación de Spearman ($Rho=0,923^*$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), el cual indica una correlación positiva perfecta entre las variables aludidas. Por último, Casma (2015) obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) afirmando así que existe una relación entre la gestión del talento humano por competencias genéricas y el desempeño laboral en la empresa FerroSistemas, con una correlación de Spearman ($Rho=0,65^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000, $p \leq 0,05$), lo cual señala que existe una conexión correlacional positiva considerable entre los enigmas debatidos.

Por otra parte, es relevante mencionar a Chávez, De Las Salas y Bozo (2014) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), concluyendo así que existe una relación entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral en las empresas aseguradoras. Así también, el estudio realizado por Casa (2015) indica que el valor de significancia obtenido es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), confirmando que existe relación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

Efectuamos la contrastación de hipótesis para las dimensiones de la variable competencias laborales con la segunda variable desempeño, siendo conocimientos una de las dimensiones de la primera variable, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) y se comprueba que existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas, induciendo una correlación de Spearman ($Rho=0,757^{**}$,

sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre la variable y dimensión aludida. Los resultados indicados tienen parecido a los de Gubatanga y Gacho (2018) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), comprobando así que existe una relación entre los conocimientos y el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas; así también, se tuvo una correlación de Spearman ($Rho=0,688^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), que significa que existe una correlación positiva considerable entre dicha variable y dimensión. Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación tienen semejanza a los de Paredes (2017) quien obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$), el cual indica que existe una relación entre los conocimientos y el desempeño laboral del personal operativo del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037; $p \leq 0,05$), concluyendo que una conexión correlacional positiva muy fuerte entre la enigma y percepción dimensional.

La siguiente dimensión que efectuamos la contrastación de hipótesis, es la dimensión habilidades con la variable desempeño, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) lo cual constata que conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas con una correlación de Spearman ($Rho=0,674^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre la mencionada variable y dimensión. Dichos resultados tienen relación a los de Gubatanga y Gacho (2018) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) confirmando que existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas, con una correlación de Spearman ($Rho=0,993^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), que demuestra que existe una correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable indicada. Además, los resultados obtenidos por Paredes (2017) son de gran aporte para la presente investigación, porque obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$) que demuestra que existe conexión mediante los enigmas debatidos en la institución Contratistas del sector hotelero,

con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037; $p\leq 0,05$), denota una conexión correlacional positiva muy fuerte entre la percepción dimensional y enigma señalada.

Por tanto, los resultados presentados confirman que se posee la seguridad para señalar que existe relación entre las variables competencias laborales y el desempeño, así como las dimensiones expuestas líneas arriba; por lo que si se adecua las competencias laborales se podrá acrecentar el desempeño; asimismo, se debe tener en cuenta también a las dimensiones de las competencias laborales.

VI. CONCLUSIONES

En base a las ponderaciones de esta indagación, obtenidos a partir de la información recabada por los jefes de proyecto de la institución Contratistas, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000, lo que prueba que existe relación entre competencias laborales y desempeño, en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,870$, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables competencias laborales y desempeño.
2. A través de la aplicación estadística, se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000, por lo que se evidencia la relación existente entre la motivación y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, puesto que el valor del Coeficiente de Spearman es $Rho=0,605$, lo cual señala una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación y la variable desempeño.
3. De acuerdo con los datos presentados, se halló un valor de significancia de sig. = 0,000; por lo tanto, existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,668$, lo que indica una correlación positiva considerable entre la dimensión rasgos de personalidad y la variable desempeño.
4. Conforme a los resultados indicados en el desarrollo del presente, se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000; por consiguiente, se evidencia la relación entre concepto de uno mismo y desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,750$, lo cual muestra una correlación positiva considerable entre la dimensión concepto de uno mismo y la variable desempeño.

5. Acorde a los resultados obtenidos, se halló un valor de significancia de sig. = 0,000; por esta razón, se indica que existe relación entre conocimientos y desempeño, en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, con un valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,757$, que demuestra una correlación positiva considerable entre la dimensión conocimientos y la variable desempeño.
6. Se obtuvo un valor de significancia de sig. = 0,000, por ende, se indica que existe relación entre habilidades y desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La molina, 2018, siendo el valor del Coeficiente de Spearman de $Rho=0,674$, lo cual señala una correlación positiva considerable entre la dimensión habilidades y la variable desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Según los datos e información recopilada de los jefes de proyecto de la institución Contratistas S.A.C., sustenta las siguientes recomendaciones para el estudio de la investigación:

1. Se sugiere que los jefes de proyecto en la institución Contratistas, se enfoquen en realizar un programa de incentivos, de modo que los trabajadores se encuentren motivados y comprometidos en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos incentivos pueden ser, entradas a juegos para los hijos de los trabajadores, sorteos trimestrales de Tablet, celular u otro producto, 1 día de descanso extraordinario de forma semestral, asistencias a expoferias sobre el sector construcción, desayunos de integración con los altos gerentes, capacitaciones sobre ciertos temas del sector, son algunas formas de incentivar al personal, sin necesidad de que éstos sean solo en dinero. De esta forma, los trabajadores de la construcción sentirán que la empresa se preocupa por ellos y sus familias, y mostrarán mayor esfuerzo al realizar las actividades.
2. Es recomendable que los colaboradores cuenten con talleres y técnicas de autocontrol, manejo de emociones; de modo que les permita transformar sus debilidades emocionales en fortalezas que influyan positivamente en su entorno laboral.
3. Para que los trabajadores cuenten características sobresalientes y estas influyan en su desempeño, Para mejorar y fortalecer la fuerza de trabajo, se recomienda un programa de capacitación seguido de una evaluación para que las inducciones se pueda adaptar a los temas que se deben fortalecer.
4. Se recomienda realizar capacitaciones a los ingenieros de obra, de modo que se potencialicen sus capacidades. Es así que, una de las opciones más didácticas sería los programas de software que no solo se pueden ingresar desde una computadora, sino también pueden ser visualizados mediante el celular, los cuales permiten mostrar vídeos, imágenes, archivos, entre otros, para ser vistos en cualquier momento. Mediante este programa el jefe de

proyecto podrá realizar preguntas en base a las necesidades de obra, según el cargo y área del ingeniero de obra, para que éste los responda; permitiendo así saber el total de respuestas correctas, errores frecuentes, promedio obtenido, cuáles son las preguntas en las que mayor equivocación tienen, siendo todo ello de relevancia para saber en qué temas capacitar, realizar feedback y replantear los contenidos de aprendizaje.

5. Se señala que, una de las formas de mejorar los procesos de los ingenieros de obra, es usando la plataforma gratuita de “Trello” el cual se accede a través de un buscador con un usuario y contraseña, ya sea un aparato móvil, Tablet u otro dispositivo. Esta plataforma se encarga de mostrar el proceso de cada actividad, los cuales pueden ser programados con una fecha de vencimiento, así mismo cada tarea se puede evidenciar mediante el envío de archivos, fotografías, entre otros. De esta manera, se puede controlar el progreso o retraso de cada ingeniero de obra en las tareas encomendadas y verificar si éste va acorde con el cronograma de actividades.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDIA MENOR MARCO ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA ESTE, asesor de la Tesis titulada: " COMPETENCIAS LABORALES Y EL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA H Y HE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C., LA MOLINA, 2018" de los autores DE LA CRUZ CORAL ELIZABETH GABRIELA Y QUISPE MONTES ELIAN LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, 06 de diciembre de 2017

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO DNI: 10050551 ORCID: 0000-0002-4661-6228	