



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS  
LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC  
EIRL, LURÍN-LIMA, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

ROSA MERCEDES, LITANO YOVERA (ORCID: 0000-0002-8621-9550)

**ASESOR**

Dr. IVÁN ORLANDO, TANTALEAN TAPIA (ORCID: 0000-0003-1877-2183)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

**LIMA-PERÚ**

**2018**



**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **Litano Yovera Rosa Mercedes** cuyo título es: **"PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL LURIN-LIMA, 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Quince)

Lima, 27 de noviembre del 2018

Dr. ROSEL CESAR ALVA ARCE

**PRESIDENTE**

Msc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

**SECRETARIA**

  
Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA  
**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicado primeramente a Dios que me ilumina día a día, y hacer que se cumpla cada uno de mis objetivos.

A mis padres por su apoyo incondicional, perseverancia y amor.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Cesar Vallejo y su plan docente que formaron parte de mi formación por sus conocimientos y consejos que me dieron a lo largo de mi carrera.

Amigos y compañeros de clase por su apoyo moral y amistad.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Litano Yovera Rosa Mercedes estudiante de la carrera de administración de empresas de la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, Identificado con DNI N° 71129369 con la tesis titulada “Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL 2018, Lima Lurín 2018” declaro bajo juramento que la tesis presentada es verídico y fiable.

Del mismo modo, declaro bajo juramento que la información que contiene esta tesis fue realizada con total honestidad y compromiso para elaborarlo correctamente.

Por lo cual, me comprometo a cualquier irregularidad o falsedad u omisión de los documentos como la información aportada por ello me comprometo a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 27 de noviembre del 2018



.....

Rosa Mercedes Litano Yovera

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En ejecución del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lima Lurín 2018” así mismo que someto a su consideración y que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Administración.



**Rosa Mercedes Litano Yovera**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Realidad problemática .....	9
1.2 Trabajos previos.....	10
1.3 Teorías relacionadas .....	14
1.4 Formulación del problema.....	28
1.5 Justificación del estudio .....	28
1.6 Hipótesis.....	29
1.7 Objetivos .....	29
II. MÉTODO .....	31
2.1 Diseño de la investigación.....	31
2.2 Variables, Operacionalización .....	32
2.3 Población y muestra.....	33
2.5 Métodos de análisis de datos .....	36
2.6 Aspectos éticos .....	37
III. RESULTADOS .....	38
3.1 Prueba de Normalidad .....	38
3.2. Presentación de resultados descriptivos .....	39
3.3. Prueba de inferencia.....	47
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES .....	56
VII. PROPUESTA .....	57

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC, EIRL Lurín Lima 2018”, tuvo como objetivo Demostrar la relación de perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018. Tuvo como método Hipotético deductivo, tipo aplicada con nivel descriptiva correlacional, diseño no experimental- Transversal, la población fueron los colaboradores de la Constructora ATC EIRL, contando con un total de 32 colaboradores de las diferentes área, con método Censal. Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario conformadas por 10 preguntas de la variable Perfiles de puestos y 10 de la variable cumplimiento de metas laborales, Por la cual se utilizó la Escala de Likert para la medición. Para el análisis e indagación se empleó el estadístico SPSS 24 y se contrasto la confiabilidad del cuestionario a través del alfa de Cronbach, así mismo se usó el método de Rho Spearman para la medición de correlación, obteniendo resultados significativos de 0.00, por ende los datos no tienen distribución normal; finalmente obteniendo resultados significativos de 0. 831, por lo tanto la investigación concluye el perfil de puestos se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, 2018 Lurín Lima.

**Palabras claves:** Perfiles de puesto, Cumplimiento, Metas laborales

## ABSTRACT

The present investigation titled "Profile of posts and the fulfillment of labor goals in the construction company ATC, EIRL Lurin Lima 2018", had as objective Demonstrate the relation of profile of positions and the fulfillment of labor goals in the construction company ATC EIRL, Lurín -Lima 2018. It had as deductive hypothetical method, applied type with correlational descriptive level, non-experimental design- Transversal, the population were the collaborators of the Constructora ATC EIRL, counting with a total of 32 collaborators of the different areas, with Censal method. The survey technique was used, applying as an instrument the questionnaire consisting of 10 questions of the variable Profiles of posts and 10 of the variable fulfillment of labor goals, for which the Likert Scale was used for the measurement. For the analysis and investigation the statistical SPSS 24 was used and the reliability of the questionnaire was contrasted through Cronbach's alpha, likewise the Rho Spearman method was used for the correlation measurement, obtaining significant results of 0.00, therefore the data they do not have normal distribution; finally obtaining significant results of 0. 831, therefore the investigation concludes the job profile is related to the fulfillment of labor goals in the company Constructora ATC EIRL, 2018 Lurín Lima.

**Keywords:** Job profiles, Compliance, Work goals



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

El cambio y las nuevas tendencias en el ámbito empresarial son más persistentes, es por ello que hoy en día las empresas presentan constantes innovaciones para seguir creciendo y permaneciendo en el mercado tanto en el nivel productivo, tecnológico, financiero y el área de recursos humanos.

Actualmente las organizaciones buscan captar al mejor talento humano, para ejecutar las metas y objetivos laborales de la empresa, primero se necesita que el perfil de puesto sea el indicado y oportuno, sí resulta todo lo contrario las metas y objetivos laborales no se verán cumplidas de acuerdo al requerimiento establecido por la falta de conocimientos, habilidades y experiencia del colaborador.

Arriola (15 de noviembre, 2016) en la revista de la construcción y su entorno señala que: A nivel internacional las empresas constructoras han percibido notables cambios en los últimos años y ello también ha conllevado al perfil de los colaboradores del sector, ya que últimamente la competitividad es más constante. De la misma manera indica que el perfil de puesto que se necesita en las constructoras debe ser específica de acuerdo a la especialización de la compañía: experiencia en obras, volumen de obras ejecutadas, conocimientos y disponibilidad, es decir encontrar la persona adecuada para asumir dichas responsabilidades.

En el Perú la mayoría de las empresas captan o colocan a personal en los puestos de trabajo a un “conocido” o un “recomendado” que es sugerido por el ámbito interno de la organización, por el motivo de ahorrar tiempo y dinero, es por eso que en el momento del desenvolvimiento en la participación de tareas y obligaciones el colaborador no cumple con las expectativas que el puesto requiere.

La competitividad en las empresas de construcción civil en el Perú, han aumentado según Muro (Octubre 2016) presidenta de la OSCE, en Lima metropolitana en el 2016 fueron de 5, 045 y en Ancash 1,099 entonces indica que en Lima metropolitana tiene mayor competitividad que en las provincias, es por eso que se debe contratar al mejor talento humano para cubrir los puestos de trabajo. Para cada puesto de trabajo de área debe conformarse por el colaborador que cumpla con el perfil idóneo, para así no tener inconvenientes y retrasos en los trabajos realizados.

En la empresa Constructora ATC EIRL, en los últimos años viene teniendo un crecimiento económico debido a los proyectos de obra civil y obras generales de saneamiento. Así como también tiene una nueva licitación pública en el departamento de Ancash provincia Huari, por esta razón la empresa últimamente ha venido convocando a personal continuamente de manera desordenada ignorando los procesos de selección.

La constructora ATC, cuenta con un personal de 32 colaboradores, quienes en su gran mayoría realizan el trabajo de campo, el problema que se identifica es el perfil de puestos, ya que no emplean ninguna herramienta de selección de personal, es por ello que tiene un alto nivel de rotación de personal en cada obra realizada, asimismo involucra retrasos en el cumplimiento de metas laborales y bajo rendimiento de producción, dado que en algunos casos no cumple con el cronograma de actividades.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales:**

Quesada (2014) en la tesis planteó como problema de estudio ¿Crear los perfiles de puesto por competencias de cada uno de los distintos modelos de colaboradores que presencia en la comercializadora, que establece un desempeño triunfante en el mismo?, obtuvo como objetivo principal: Determinar los perfiles de puesto por competencias de los agentes de ventas que ayuden a garantizar el alcance de los objetivos organizacionales. Para lograr el objetivo el autor obtuvo una muestra de 16 colaboradores de los canales de venta de la empresa con tipo de estudio cualitativo descriptivo y transversal. A sí mismo, en dicha investigación se identificó que las áreas de ventas no son determinantes en la definición del perfil que requiere el puesto. Por último Quesada finalizó con la siguiente conclusión: La importancia de contar con personal idóneo garantiza que los diferentes subprocesos se realicen de manera integrada entre sí y de manera estratégica, es decir alineados a los objetivos de la empresa. Cabe decir que, contar con un personal altamente calificado para el puesto da como resultado garantizar dar buenos resultados para la organización.

Los autores utilizaron un tipo de investigación descriptivo con un diseño no experimental, con un tipo de enfoque mixto, ya que la investigación vincula datos cuantitativos y cualitativos. La cual tomó una muestra de 30 empleados administrativos. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Finalmente los autores llegaron a la conclusión que obtener perfiles de puestos actualizados y de acorde al puesto colabora al desarrollo de las empresas públicas y privadas, ya que garantizan el progreso y mayor crecimiento.

Squadritto (2015) en la tesis, se planteó como problema de estudio: la discriminación laboral en el mercado de los recursos humanos existe y opera generando la exclusión de los individuos del acceso al mundo laboral. Tuvo como objetivo: La diferenciación laboral en el mercado de los trabajadores se realiza generando la exclusión de los individuos del acceso al mundo laboral. El objetivo el autor obtuvo una muestra de 58 profesionales, tipo estudio es exploratorio-descriptivo, el tipo de diseño es transversal utilizando el cuestionario, con el fin de recolectar la información más eficiente y que garantice dicha investigación. Finalmente se arribó a la siguiente conclusión: desde el ámbito empresarial, la selección de personal ha evolucionado hasta llegar a un proceso fundamentado en criterios cada vez más objetivos como son las competencias. El autor indique que para contar con un personal calificado debe haber una buena selección de personal que obtenga las competencias necesarias para el puesto.

Cardona, Duarte y Roa (2013) en la tesis, se planteó como problema de estudio ¿Cómo son las competencias específicas de los 20 perfiles de cargos relacionadas al área administrativa? Con el objetivo general de la tesis es diseñar los perfiles por competencias precisas del área administrativa. Los autores utilizaron un tipo de investigación descriptivo, para la recopilación de datos el cuestionario que permitió para elaborar el análisis ocupacional y los mapas funcionales de los equipos de la organización, con una muestra de 20 trabajadores del sanitario de aguas de dios E.S.E. Finalmente los autores concluyeron que las competencias de los puestos de trabajo primero se requieren de un análisis situacional, reconocer los actores clave y la elaboración de mapas funcionales, para así poder cumplir con las funciones en el área que el colaborador va laborar, asimismo definir el perfil basado en las competencias específicas.

Chavez (2016) en la se planteó como problema de estudio ¿De qué manera definir los perfiles de puestos del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad, que modernice la realización de selección de personal?, Tuvo como objetivo general: Plantear los perfiles de cargo del personal académico bajo el enfoque de competencias, que permite, seleccionar personal idóneo para el éxito en la ejecución de los objetivos de cada puesto.

El autor obtuvo una población de 50 docentes del SED de la UTE, utilizando una investigación no experimental método deductivo-Correlacional, utilizando el cuestionario, con el fin de recolectar la información que garantice dicha investigación. Por último Chavez concluyo que diseñar los perfiles por competencias logra obtener al mejor talento humano para el puesto que se requiere, asimismo logrando la aprobación y ejecución de los propósitos de cada puesto de trabajo.

### **Antecedentes Nacionales:**

Canales (2017) planteó como problema principal reconociendo los perfiles de puesto inadecuado en cada puesto de la empresa., cuyo objetivo principal es reorganizar y mejorar los perfiles de puesto para identificar y prevenir la existencia entre los perfiles actuales y la realidad. El autor obtuvo un tipo de investigación cualitativo la cual buscaba obtener como resultados: todas las unidades de la empresa cuenten con el personal adecuado para alcanzar los objetivos, tanto a nivel de producción asimismo, el mejor desempeño de todas las tareas; para analizar dicha problemática de su investigación utilizo el diagrama de Ishikawa, se convocó al personal de las unidades productivas y el árbol de problemas, con estas herramientas el autor pudo analizar la problemática principal, sus principales factores que causan y mantienen el problema. El autor concluye sobre la investigación es que se necesitan instrumentos para promover los procesos de selección de personal, para poder garantizar personal adecuado, siendo una de estas el instrumento del perfil de puesto. Según el autor indica que en la organización es importante e impredecible contar con herramientas para seleccionar al mejor talento humano.

Guanilo y Morales (2017) planteó como problema de principal ¿se adopta el perfil del personal requerido por el puesto, para el buen desempeño en la Gerencia de Créditos?, tuvo como objetivo general identificar el perfil del personal requerido por el puesto se adopta al buen desempeño en la gerencia de créditos.

Para lograr el objetivo los autores obtuvieron una población de 17 colaboradores (área de gerencia de créditos) empleando la prueba de Chi cuadrado, cuyo valor es  $p < 0.05$ . Diseño de trabajo descriptivo correlacional, con la técnica de la entrevista, análisis documental, encuesta y la observación, como instrumentos: guía de entrevista ficha de registro de datos, cuestionario y lista de cotejos.

Últimamente llego a la siguiente conclusión: Los perfiles de puestos se debe tomar en cuenta en la selección de personal las habilidades y conocimiento. Los perfiles de puesto del colaborador deben obtener formación profesional, habilidades y capacidades para desempeñar el cargo correctamente de acuerdo a tipo de puesto que va ocupar. Guanillo y Morales el perfil de puesto se centró en los conocimientos requeridos en el nivel de formación, estudios realizados, las habilidades y valores, ya que si no cuenta con estos requisitos no se cumplirá con las metas laborales.

Saona (2014) planteó como problema de principal ¿el empleo de una estructura de gestión por competencias contribuirá a mejorar las tareas y obligaciones de los trabajadores del Grupo Educativo las Américas? , dicha investigación tuvo como objetivo general: identificar cómo las competencias en el área laboral, definen el nuevo perfil del personal del área de operaciones, Para el desarrollo de su investigación utilizo el diseño de investigación descriptivo con una muestra de 12 gerentes del banco de crédito del Perú de la ciudad de Trujillo, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El autor finalmente arribo a siguiente conclusión: El perfil del trabajador del área, debe poseer las siguientes competencias: liderazgo, compromiso y habilidades. Asimismo afirma que implantar el nuevo perfil de disminuye los costos, mejores resultados y poca rotación de personal.

Aybar (2015) en su tesis planteó como problema de principal ¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona en el desarrollo de las empresas minero metalúrgicas?, con el objetivo general: Identificar que la gestión por competencias se relaciona con en el desarrollo de las empresas minero metalúrgicas. En la tesis utilizo un tipo de investigación exploratorio con diseño descriptivo, ya que el autor busca reconocer la problemática de la organización, el enfoque de la investigación es aplicada empleando una muestra de 23 empresas minero metalúrgica, para la recopilación de la información se empleó como el cuestionario y la técnica la entrevista. Finalmente el autor concluye que se debe aplicar una buena elección de personal para mejorar y que fomentar el desarrollo del sector, así como también implementar las herramientas de elegir el personal teniendo en cuenta sus habilidades a nivel física y fisiológica para el puesto.

Alvarez (2015) formulo como problema principal, ¿Cómo se puede renovar la gestión de selección de personal a través de la elección de talentos por competencias?, asimismo como objetivo general: Plantear los perfiles de puestos por competencias con la gestión de selección de personal a través de la elección de talentos por competencias. Para lograr el objetivo el autor obtuvo una muestra de 6 trabajadores, de tipo aplicada, con un diseño descriptivo, explicativo y de forma transversal. Para la recopilación de datos se utilizó la observación directa, la entrevista y el cuestionario. Por último el autor concluyo los perfiles de puestos por competencias, es una herramienta útil de la gestión de recursos humanos, puesto que no solo se toman en cuenta los conocimientos, sino también habilidades, experiencia y valores , asimismo obtener resultados favorables del colaborador.

### **1.3 Teorías relacionadas**

#### **1.3.1 Teoría de las relaciones humanas**

Elton Mayo (citado por Chiavenato, 2012);

1. La necesidad de humanizar y democratizar la administración, absolviéndolas de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y acondicionándolas a los nuevos patrones de la vida del pueblo estadounidense.
2. Crecimiento de las ciencias humanas, primordialmente de la psicología, asimismo la influencia intelectual y sus inicios aplicativos en las organizaciones industriales.
3. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y la psicología dinámica de Kurt Lewin.
4. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, que se realizó en 1927 y 1932, con la coordinación de Elton Mayo poniendo en dificultad los principios de la teoría clásica de la administración.

## **Experimento de Hawthorne**

Hawthorne (citado por Chiavenato, 2012, p. 79) determino los principios básicos de la escuela de las relaciones humanas.

- **A nivel producción es resultado de la integración social:** La producción no está establecido por la amplitud física o psicológica como lo explico la teoría clásica, sino por las normas sociales y las perspectivas grupales. La capacidad social del trabajador es la que define su nivel competencia y eficiencia. Si mayor es la interacción social en el trabajo mayor será la producción.
- **Comportamiento social de los empleados:** El comportamiento de las personas se corrobora completamente en el grupo. Los colaboradores no proceden ni reacciona de manera separada, sino como parte de un grupo.
- **Recompensas y sanciones sociales:** La conducta de los miembros de la organización están condicionado por normas y patrones sociales. Los grupos sociales desenvuelven creencias y expectativas respecto de la administración, asimismo esas creencias y expectativas intervienen en las actitudes, normas y patrones del trabajador.
- **Grupos informales:** Los grupos informales componen la organización humana de la empresa, cuando la mayoría de veces se contrapone a la organización formal establecida por la empresa, asimismo definen sus reglas de comportamiento y cada participante las va asimilando a sus actitudes y conducta.
- **Relaciones sociales:** El experimento de Hawthorne explico que en el centro de trabajo, las personas cooperan en grupos sociales. La teoría de las relaciones humanas analizo esa interacción social a consecuencia de demostrar el comportamiento humano en las organizaciones. Las relaciones humanas son acciones y actitudes amplificadas a partir de la familiaridad entre personas y grupos. Las personas se adaptan a los demás con la finalidad de satisfacer su interés y aspiraciones personales.

### **1.3.2 Teoría X – Y de McGregor**

McGregor (citado por Porret, 2012) en su obra “El lado humano de la empresa” existen dos planteamientos diferentes vinculados a las personas con respecto al trabajo, la cual se planteó teniendo en cuenta las necesidades fisiológicas y de seguridad dominan a la persona en el trabajo.

## Teoría X

*Tabla 01 Supuestos teoría X.*

Como son básicamente las personas	Política a aplicar
<ul style="list-style-type: none"><li>• Los seres humanos no les gusta el trabajo y tenderán a evitarlo, siempre que sea posible.</li><li>• Los seres humanos favorecen ser dirigidos, en vez de dirigir.</li><li>• El ser humano pretende evitar responsabilidades.</li><li>• El hombre comunes parcialmente, poco ambicioso.</li><li>• Buscan seguridad y el bienestar propio.</li><li>• Se resisten a los cambios.</li><li>• Poco harían por la empresa si no fuera por el control para que sus esfuerzos encaminen hacia los objetivos de la organización.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dar tareas simples.</li><li>• Controlar de cerca a quien realiza las tareas simples.</li><li>• Establecer reglas y normas automáticas y rutinarias para que no tenga que pensar mucho.</li></ul>

**Fuente:** *Adaptado de Porret, (2012). “Gestión de personas manual para la gestión del capital humano en las organizaciones”.*



## Teoría Y

*Tabla 02 Supuestos teoría Y.*

Como son básicamente las personas	Política a aplicar
<ul style="list-style-type: none"><li>• El trabajo puede ser una fuente de satisfacción o de sufrimiento, dependiendo de ciertas condiciones.</li><li>• El control externo y las amenazas de castigo son los únicos medios para estimular y dirigir los esfuerzos.</li><li>• Las personas pueden ejercer el autocontrol y autodirigirse, si son comprometidos a hacerlo.</li><li>• Las compensaciones en el trabajo se hayan ligado a las responsabilidades asumidas.</li><li>• El ser humano pueden aprender a aceptar y asumir compromisos.</li><li>• La imaginación y la creatividad se obtienen en la totalidad de las personas.</li><li>• El potencial intelectual de las personas normales está lejos de ser utilizado en su totalidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Crear un ambiente propicio para el trabajo.</li><li>• Permitir que participen en las decisiones de la empresa.</li><li>• Fomentar y facilitar las responsabilidades para aumentar la motivación</li></ul>

*Fuente: Adaptado de Porret, (2012). "Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones"-*

### **1.3.3 Teoría selección del personal**

Chiavenato (2008) explica que la selección de personal es: Una responsabilidad del perfil a elegir y una función del equipo de selección. El área de recursos humanos debe contratar personal apto e idóneo para el puesto, teniendo en cuenta sus conocimientos, habilidades y experiencia. Es por ello que los responsables de reclutar el personal es necesario que sepan identificar al colaborador con total responsabilidad y eficiencia. Para que cuando el colaborador desempeñe su trabajo cumpla con el perfil del puesto de trabajo.

Alles (2008) definió la selección de personal como un proceso de toma de decisiones con el objetivo de incorporar a los trabajadores más apropiado a las necesidades de la empresa. Asimismo, para dicha selección de personal el empleador debe captar al mejor talento humano teniendo en cuenta las competencias laborales para el puesto de trabajo.

### **1.3.4 Bases teóricas: Perfil de puestos**

#### **Definición perfil**

Cerro (2010) afirmo que el perfil es el conjunto de características y requerimientos que debería cumplir, el candidato en lo más próximo posible al puesto requerido. En el área de RR.HH el perfil de puesto debe tener a las personas más idóneas para desempeñar el puesto de trabajo, ya que mejora la productividad y se logra alcanzar las metas establecidas en la organización.

El reglamento de la ley del servicio profesional de carrera en la administración pública Federal de México (12 de julio del 2010), explica que el perfil de puesto permite reconocer las aptitudes, cualidades y capacidades para ocupar y desempeñar el puesto. Los perfiles de puesto son los requisitos necesarios e idóneos para cumplir con las metas laborales en la empresa de manera eficiente.

#### **Competencias laborales**

Chiavenato (2011) definió que las competencias son las cualidades personales fundamentales para realizar las actividades que distingue al desempeño del personal, asimismo señaló que todo colaborador de obtener competencias, para desarrollar sus tareas correctamente en la empresa.

Alles (2008) señalo que la gestión por competencias hace mención a un modelo de management para dirigir los recursos humanos de una empresa y así formar a la estrategia de la organización.

La gestión por competencias se basa en SER, detalla su capacidad de adoptar sus cualidades, valores personales, SABER hace mención a sus conocimientos y formación - SABER HACER, son las habilidades personales frente al puesto de trabajo (Rios, 2013).

Para obtener perfiles por competencias en la organización se debe gestionar un modelo de gestión por competencias.

*Estructura de Gestión de organizaciones*



**Figura 01** Adaptado de Rios, (2013). “El talento humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal a la estrategia institucional”.

Conocimientos

Para poder conducir una tarea o actividad se debe obtener conocimientos mínimos necesarios de lo que se va a realizar en el puesto de trabajo, ya sea adquirido a través de la formación práctica o teórica obtenida en un determinado momento para así garantizar un nivel de ejecución superior y eficiente. Asimismo las competencias del conocimiento nos indican lo que la persona sabe, pero no asegura que el candidato sabe hacer: es decir poner en práctica dichos conocimientos.

## Habilidades

Las habilidades están relacionadas con los conocimientos (saber), las habilidades (saber hacer). En otras palabras las habilidades son las capacidades cognitivas del ser humano capaz de hacer eficientemente en un puesto de trabajo.

a) Habilidades duras; (orientadas a la tarea) son aquellas habilidades técnicas, procedimientos, formas de hacer las tareas y actividades que considera la utilización práctica de los conocimientos técnicos.

b) Habilidades blandas; (orientada en la persona) son aquellas habilidades personales que permiten responder ante un suceso según su capacidad aquerida, basada en la inteligencia emocional.

## Aptitudes

Son las capacidades o habilidades cognitivas, más rígidas porque no son fáciles de adoptar, de desarrollar o diversificar. Están situadas a las capacidades innatas y con un componente genético.

## Gestión por perfiles

Sandoval, Montaña, Miguel y Ramos (2012) señalo que la gestión de perfiles en un ámbito empresarial tan cambiante en las empresas debe garantizar que sus colaboradores tengan conocimientos, habilidades y actitudes que permitan responder de manera eficiente a los desafíos que se presentan día a día.

El autor definió que los perfiles de puestos son constantemente cambiantes en las organizaciones, es por eso que los colaboradores hoy en día deben tener los conocimientos capacidades y destrezas para mejor en el rendimiento de responsabilidades y tareas.

## Análisis de puesto

El análisis de puesto proporciona una síntesis de las actividades a realizar en comparación con otros puestos, los conocimientos y habilidades fundamentales y las condiciones de trabajo en que se realiza. Se identifican, analizan y registran lo que se debe de hacer y lo que no en el puesto de trabajo (Rodriguez, 2015)

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) todas las funciones a realizar el área de recursos humanos deben tener en cuenta el comportamiento y actitudes del colaborador, así

como también su relación de interacción de grupos. Hoy en día para que un colaborador cumpla con sus tareas y responsabilidades asignadas según el puesto requiere de cumpla el perfil adecuado para el puesto, ya que si es todo lo contrario no podrá cumplir con sus actividades asignadas.

### **Descripción de puesto**

La descripción de un puesto es un proceso de conocer las tareas o responsabilidades que lo componen y que lo diferencian de los demás puestos de trabajo Chiavenato (2011) La descripción del puesto primordialmente se debe describir, para saber que se debe realizar el puesto que ocupara por el colaborador.

Ribes, Herrero y Perrello (2011) definieron la descripción de puesto son la lista de tareas, deberes y responsabilidades del puesto con la importancia que sean válidas como exactas, así mismo se deben facilitar descripciones precisas de las actividades que se espera que se realice e indicando que hacen como lo hacen y las condiciones, con la finalidad de cumplir con las estrategias de la organización.

Varela (2013) explico que en una organización, el análisis y la descripción de puesto representan la probabilidad de identificar con todo detalle, en un momento determinado, las tareas y obligaciones de cada puesto.

### **Puesto**

Rodríguez (2015) afirmo que es un conjunto de tareas que pueden desempeñarse por un solo individuo para producir bienes o servicios proporcionados por una empresa. Cada puesto de trabajo tiene ciertos requisitos de habilidad asociados a él. Así como ciertas recompensas para el ocupante del puesto. El puesto es el área donde el colaborador va a desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Wayne y Noe (2005) definió el puesto como unidad que identifica tareas y responsabilidades específicas para ocupar el puesto eficientemente para contribuir la producción de la organización, es por ello que se debe seleccionar al mejor talento humano que cuente con los requisitos educativos, conocimientos, los rasgos de la personalidad y las habilidades físicas.

### **1.3.4.1 Dimensiones de perfil de puesto**

#### **A. Conocimientos**

Michel (2012) definió los conocimientos como:

El resultado de la información, destrezas y la práctica obtenida en un determinado momento, la cual permite responder de manera eficiente ante un escenario que se presenta (p. 8). Los conocimientos es el producto de la adquisición de la instrucción académica, practica, capacitaciones que se obtienen en un determinado momento.

ICB Editores (2015) definió los conocimientos como un conjunto constituido por información, reglas e interpretaciones con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales. Para cumplir las metas laborales en la empresa, es esencial que el colaborador tenga conocimientos previos a las tareas que va a realizar, ya que facilitaría a realizar las actividades asignadas.

#### **Indicadores**

##### **1. Grado académico**

Ayala son los niveles de formación que se obtiene a través de los estudios realizados, y que permite consolidar las competencias que adquiere cada individuo, teniendo la posibilidad de responder eficientemente a su puesto de trabajo (p. 43).

##### **2. Conocimientos Técnicos**

Ayala (2008) es la información y la práctica obtenida en un determinado momento con la capacidad de desempeñarse una especialidad de soporte al nivel profesional, alcanzando resultados favorables en la organización.

##### **3. Capacitaciones**

Thomas (2004) es el desarrollo de personal que asegura que los colaboradores disponga de los recursos y de la capacidad necesaria para garantizar los resultados de la organización, asimismo para que el personal tenga un mejor desenvolvimiento es necesario cultivar condiciones adecuadas.

##### **5. Cursos complementarios**

Cursos o talleres que complementa la formación académica y que fortalece el conocimiento ya adquirida para desarrollar la productividad y eficiencia en el trabajo de manera más competente.

## **B. Habilidades**

Ríos (2013) definió las habilidades como las características específicas un individuo tiene para ejecutar las diferentes actividades y tareas en el puesto de trabajo, y ello comprende las habilidades físicas e intelectuales.

ICB editores (2015) definieron las habilidades como las capacidades para ejecutar determinado tipo de tareas y obligaciones físicas o mentales que aseguren el cumplimiento de las actividades del puesto. Las habilidades en las organizaciones permiten el mejor desempeño de las tareas y actividades de los colaboradores, es por ello que se debe colocar al mejor talento humano para el puesto.

### **Indicadores**

#### **1. Capacidad analítica**

Ayala (2008) es la potencialidad de un trabajador para analizar, comprender sistemáticamente la resolución de problemas de manera eficiente en la realización de tareas y actividades del puesto de trabajo.

#### **2. Solución de conflictos**

Pareda y Berrocal (2008) es la capacidad de estudiar los problemas, reconociendo sus aspectos más destacados y su origen para dar solución eficientemente en el tiempo menos posible.

#### **3. Aptitud**

Pareda y Berrocal (2008) son características personales diferenciadas y asociadas con la probabilidad del éxito en el desempeño del puesto e incluye los variables aptitudinales destacados para el desarrollo de funciones de las tareas y responsabilidades asignadas.

## **C. Experiencia**

Ríos (2013) las experiencias laborales refieren al tiempo que se lleva en práctica la educación y formación obtenida y que permiten reaccionar de forma responder inmediatamente ante un inconveniente en la organización, asimismo dar solución a los problemas

Para cumplir las metas en la organización, es necesario tener una previa experiencia a los trabajos a realizar, y saber cómo responder a inconvenientes o circunstancias en el trabajo. Longenecker, Palich, William y Ho (2012) son los conocimientos y habilidades obtenidas de un empleo pasado que le permite al colaborador responder rápidamente ante el trabajo asignado, así mismo realizar sus tareas y responsabilidades con mayor eficiencia.

## **Indicadores**

### **1. Trabajos realizados**

Comprende las actividades, tareas y responsabilidades ejecutadas en una empresa y que implica obtener conocimientos habilidades y experiencia para lograr una productividad eficiente.

### **2. Logros**

Ríos (2013) es la orientación de objetivos y metas alcanzadas en el transcurso de la formación, educación o trabajo y que garantizan el éxito a nivel personal, empresa u organización.

### **3. Resultados obtenidos**

Ribes, Herrero y Perello (2011) hace referencia a la productividad, mejora de la calidad, eficiencia, del trabajador como resultado de la formación, desempeño y el trabajo realizado en un determinado momento.

#### **1.3.5 Bases teóricas: Cumplimiento de metas laborales**

Franklin (2007) las metas en una organización: son los resultados observables y medibles que realizan los colaboradores, la cual deben ser cumplidas para tener un mejor resultado en lo que se quiere alcanzar con el propósito de establecer y definir la medición de logros específicos de manera cuantificable que permitan identificar los resultados según las aportaciones de cada colaborador-

#### **Cumplimiento de metas**

Ramírez (2004) el cumplimiento de metas laborales depende de la gestión de los recursos de la organización y de tal manera produciendo resultados observables y medibles. Las metas laborales deben ser cumplidas por la organización con los recursos en un tiempo determinado, ya que permite el crecimiento y estabilidad de la empresa.



### **1.3.5. 1 Dimensiones Metas laborales**

#### **A. Aptitudes**

Cortes (2007) las aptitudes se definen como las cualidades innatas que tiene cada persona para desempeñar en un puesto de trabajo, y las habilidades en la que diferencia con los demás.

Las aptitudes del colaborador se relacionan positivamente con las tareas y responsabilidades que deben cumplir cada colaborador, teniendo en cuenta sus habilidades y las características que lo componen cada uno de ellos.

Valera (2013) las aptitudes son características personales diferenciadas y asociadas con la probabilidad del éxito en el desempeño del puesto. Las aptitudes deben estar en relación con cierto modelo o norma de la organización.

#### **Indicadores**

##### **1. Trabajo en equipo**

Urcola (2010) es la unión de dos o más personas que unen esfuerzos, habilidades y conocimientos para obtener un resultado eficiente y garantizar soluciones rápidas ante los inconvenientes y problemas que presente en el equipo de trabajo.

##### **2. Iniciativa**

Perreda y Berrocal (2008) la iniciativa es comprometerse con el trabajo, funciones del área, sin requerir la supervisión directa, de igual manera emprender mejoras, acciones y proyectos en el puesto de trabajo.

##### **3. Liderazgo**

Goleman (2018) define el liderazgo como la habilidad de tomar las riendas e inspirar con una visión convincente hacia los demás, asimismo es la capacidad de influir, convencer y movilizar al logro de proyecto o metas.

## **B. Actitudes**

Cerro (2010) planteo que las actitudes mantienen un buen clima laboral, fomenta el mejor desempeño de los colaboradores en la organización, Asimismo, Ibáñez et al. (2004) Definió las actitudes en la psicología social como los estados de disposición mental y nerviosa que se organizan mediante la experiencia y que se ejercen de manera dinámica en respuesta del individuo ante cualquier situación. Las actitudes se presentan por los valores de cada persona y la manera de cómo reaccionar o responder ante los demás.

Cortes (2007) definió las actitudes como conjunto de valores, formado por la experiencia y vivencias sociales, que condicionan la forma de reaccionar ante una determinada situación, es decir la tendencia a conducirse las actitudes permiten que la adaptación a las condiciones de trabajo se realice más fácilmente.

### **Indicadores**

#### **1. Empatía**

Ayala (2008) la empatía es la habilidad personal que permite ponerse en el lugar del otro; en una organización los colaboradores deben ser empáticos para mantener una asociación estable y con buenos resultados.

#### **2. Honestidad**

Fischer (2008) son las cualidades positivas personales, que se demuestran en el transcurso de realizar las tareas y responsabilidades; en la organización es fundamental contar con colaboradores confiables para contribuir la rentabilidad y crecimiento de la empresa.

#### **3. Disciplina**

Alles (2011) acto o efecto de realizar normas, leyes, y técnicas dentro del ámbito, asimismo su propósito de los hechos disciplinarios es garantizar el comportamiento y cumplimiento de las tareas y responsabilidades de la organización.

## **C. Condiciones de trabajo**

Chiavenato (2014) señalo que la eficiencia no solo depende del método de trabajo y de las remuneraciones, sino que también de las condiciones laborales que aseguren el bienestar físico y disminuya la fatiga. Las condiciones de trabajo motivan al personal, ya que si el

personal dispone de un ambiente saludable y adecuado desempeñara su trabajo eficiente y de manera correcta, así como también cumplir con las metas laborales de la empresa.

Hena (2012) son el conjunto de factores físicos, social y psicológico que actúan sobre el individuo en el trabajo y conlleva a resultados para el trabajador y la empresa. Según el autor plantea que las condiciones de trabajo en la organización intervienen en la forma de responder frente a las responsabilidades y tareas en la empresa.

Nieto (2014) explico que las condiciones de trabajo en una empresa se debe: Cuidar de los trabajadores en sus puestos de trabajo frente a los riesgos que pueden presentarse en la organización, asimismo colocar y mantener a los trabajadores en buenas condiciones fisiológicas y psicológicas.

## **Indicadores**

### **1. Ambiente físico**

Fernández (2013) compone el área o espacio donde se desarrollan las actividades de los trabajadores asegurando su salud física y mental para mejorar el rendimiento y productividad de los puestos de trabajo.

### **2. Ambiente psicosocial**

Fernández (2013) son las condiciones sociales que existen el trabajo, es decir las relaciones sociales entre los integrantes de la organización para evitar el estrés, la insatisfacción laboral y la desmotivación, por ende mejorar la productividad de la empresa.

### **3. Remuneración**

Alles (2008) valor compuesto por la sumatoria del salario mensual o quincenal y otros beneficios que obtiene el trabajador como retribución por su ocupación, y la cual promueve que el trabajador desempeñe su trabajo correctamente.

### **4. Motivación**

Chiavenato (2011) es un factor importante para las organizaciones, puesto que con colaboradores más motivados tendrán mejor desempeño y ganas de realizar las actividades. Asimismo, beneficiando a la empresa y al colaborador en su expectativas personales.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema general:**

¿Cuál es la relación del perfil de puestos con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018?

### **Problemas específicos:**

- a) ¿Cuál es la relación de los conocimientos con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018?
- b) Cuál es la relación de las habilidades con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018?
- c) ¿Cuál es la relación de la experiencia con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación permitirá evaluar el perfil de puestos de la empresa constructora ATC EIRL, por lo cual se buscara encontrar la relación con el cumplimiento de metas laborales de la empresa. El perfil de puesto en las empresas es de gran importancia, ya que conlleva a mejorar los resultados, a disminuir la rotación del personal y cumplir con las metas laborales.

### **1.5.2. Justificación metodológica**

La investigación obtendrá una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, respaldado por los instrumentos de recolección de datos. Puesto que la empresa Constructora ATC EIRL presenta la problemática de perfil de puestos y esto conlleva a no cumplir con las metas laborales, por ende observando ciertos hechos se buscará dar solución de manera eficiente para mejorar la productividad de la empresa.

### **1.5.3. Justificación Práctica**

El trabajo de investigación es de gran importancia, ya que permitirá a la empresa Constructora ATC EIRL a mejorar lo perfiles de puesto de los colaboradores así como también el cumplimiento de metas laborales. Por ende, se busca mejorar los procesos de selección de personal, para así obtener el mejor talento humano para el puesto y pueda cumplir con las metas laborales de la empresa.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general:**

El perfil de puestos se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas:**

1. Los conocimientos se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.
2. Las habilidades se relacionan con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.
3. La experiencia se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general:**

Demostrar la relación que tiene el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos:**

- a) Determinar la relación de los conocimientos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018.

b) Determinar la relación de las habilidades y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018.

c) Determinar la relación de la experiencias y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de la investigación**

#### **2.1.1 Método**

Se elaboró mediante el método hipotético deductivo puesto que se propone hipótesis sobre las probables soluciones al problema. Bernal explica que el método hipotético-deductivo es un proceso de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar dichas hipótesis, partiendo de ellas una conclusión general para dar explicaciones particulares.

La investigación se realizó a través del enfoque cuantitativo, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que se emplea la recopilación de datos para probar hipótesis con base numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de probar teorías.

#### **2.1.2 Nivel**

El nivel de investigación utilizada es descriptivo correlacional ya que busca describir la relación entre variables, como también busca cuantificar resultados y analizar mediante estadísticas, a través de las técnicas de recolección o instrumentos de medición y análisis de datos.

El nivel de investigación que se planteo es correlacional puesto que se describió la asociación de ambas variables de estudio. Bernal (2010) define la investigación correlacional como aquella que busca relacionar las variables de estudio en un contexto particular.

#### **2.1.3 Tipo**

Para la investigación se aplicó la investigación aplicada. Rodríguez (2005) se aplica a problemas concretos, en circunstancias y características concretas, es decir que la investigación se enfoca a una utilización inmediata de la teoría, mas no al desarrollo de teorías (p.23).

#### **2.1.4 Diseño**

En la investigación se realizó un diseño no experimental de corte transversal. Toro y Parra (2006) se denomina no experimental, porque solo se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural y luego ser analizados lo que realmente sucede en un momento determinado. La investigación transversal es aquella que se obtiene información una sola vez, en un tiempo único, en un momento determinado del objeto de estudio (Bernal, 2010).

## 2.2 Variables, Operacionalizacion

**Tabla 03:**

*Matriz de Operacionalizacion*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION	
METAS LABORALES CUMPLIMIENTO	Alles (2008) el perfil de puestos implica “analizar conocimientos, habilidades y experiencias personales aquellos que se relacionan directamente con el puesto (p. 161).	La variable 1 (Perfil de puestos) se medirá mediante las dimensiones de conocimientos, habilidades y la experiencia además, se elaborará un cuestionario de 10 ítems.	CONOCIMIENTOS	Grado académico	1	1. Nunca 2. La mayoría de veces no 3. Algunas veces sí, algunas veces no 4. La mayoría de veces sí 5. Siempre	Ordinal	
				Conocimientos Técnicos	2			
				Capacitaciones	3			
				Cursos Complementarios	4			
				Capacidad analítica	5			
				Solución de conflictos	6			
			HABILIDADES	Aptitud	7			
				Trabajos realizados	8			
				EXPERIENCIAS	Logros			9
					Resultados obtenidos			10
	APTITUDES	Trabajo en equipo	11					
			12					
	Alcover, et. (2012) “metas laborales son aquellos resultados que se mas se aprecian en el trabajo e incluyen autonomía, el interés, el clima social (Definición del trabajo, párr. 4).	La variable 2 (Cumplimiento de metas laborales) se medirá mediante las dimensiones Aptitudes, actitudes y condiciones de trabajo Además, se elaborará una encuesta de 10 ítems.	ACTITUDES	Iniciativa	12			
				Liderazgo	13			
				Empatía	14			
				Honestidad	15			
			CONDICIONES DE TRABAJO	Disciplina Ambiente físico Ambiente	16			
				Psicosocial	17			
				Remuneración	18			
				Motivación	19			
20								
Ordinal								

**Fuente:** *Elaboración propia*



## 2.3 Población y muestra

### Población

La población de esta investigación son un total de 25 colaboradores que laboran en la empresa Constructora ATC EIRL, información brindada de acuerdo al gerente general de la empresa.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que es la generalidad de todos los casos que concuerden con características comunes en un momento determinado.

**Tabla 04**

*Población de la Constructora ATC EIRL*

Ítem	Unidades orgánicas	Total
1	Gerente general	1
2	Contador general	1
3	Arquitecta	1
4	Ingeniero residente	1
5	Secretaria administrativa	2
6	Capataz	1
7	Personal operativo	25
<b>Total (P)</b>		<b>32</b>

*Fuente:* Elaboración propia

### Muestra

La muestra del proyecto de investigación es la misma cantidad de la población, está constituida por 25 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL.

La muestra es parte de la población que se elige, para la elaboración del estudio, así como también se realizara la medición y observación de las variables de estudio del trabajo de investigación (Bernal, 2010)

La muestra fue censal, puesto que está conformada por 32 colaboradores de Empresa Constructora ATC EIRL.

La muestra será el 100% de la población  $P=M$

**Tabla 05**

*Muestra de la Constructora ATC EIRL*

<b>Ítem</b>	<b>Unidades orgánicas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Gerente general	1
<b>2</b>	Contador general	1
<b>3</b>	Arquitecta	1
<b>4</b>	Ingeniero residente	1
<b>5</b>	Secretaria administrativa	2
<b>6</b>	Capataz	1
<b>7</b>	Personal operativo	25
<b>Total (P)</b>		<b>32</b>

*Fuente:* Elaboración propia

P=M

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

Con la finalidad de cumplir con el objetivo de la investigación se utilizara la encuesta, ya que es una herramienta que permite recolectar datos veraces, cuantitativos y numéricos para la investigación.

##### **Instrumentos**

Para la recopilación de datos de la investigación es el cuestionario, un documento redactado escrito, la cual ayuda a la recolección de datos veraces para llegar al análisis con dicha información.

##### **Validez**

El instrumento de investigación se presenta un juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo, para estimar minuciosamente cada Ítem de la investigación.

**Tabla 06***Validación de expertos*

Nº	Experto	Calibración instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr Rosel Cesar Alva Arce	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr PedroCostilla Castillo	Aplicable	Investigador
Experto 3	MSc. Ediht G. Rosales Domínguez	Aplicable	Investigador

*Fuente:* Elaboración propia**Confiabilidad**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron la confiabilidad como el grado de un instrumento obteniendo resultados consistentes y coherentes que se determinan en una investigación (p. 200).

Los resultados obtenidos mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, se aplicó una prueba piloto de 15 colaboradores de la empresa Constructora ATC, EIRL, obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 07***Rangos e Interpretación del Alfa de Cronbach*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a - 0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,01 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* Hernández, 2014, p.305). *Metodología de la investigación*

## Tabla 08

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

*Fuente:* Elaborado a base del reporte del SPSS 24

## Tabla 09

### Alfa de Cronbach (Estadísticas de fiabilidad)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	20

*Fuente:* Elaborado a base del reporte del SPSS 24

**Interpretación:** Mediante el Alfa de Cronbach en esta muestra piloto el resultado final es de 0.813, como se muestra en la Tabla 9, y que según la Tabla 07 del autor Hernández, Fernández y Baptista (2014), se puede considerar como Muy Alta Confiabilidad, así mismo en la Tabla 08 se observa que la muestra piloto fue de 15 trabajadores, y el instrumento tuvo 20 preguntas según la Tabla 9.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para este fin, se usó el método estadístico descriptivo e inferencial, para el análisis de los datos, con lo que se tiene:

- Tabulaciones
- Distribución de frecuencias.
- Porcentajes.
- Gráficos de barras.
- Gráficos de Porcentaje.

En el procedimiento de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman., la cual fueron procesados por el SPSS 24.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para la elaboración del proyecto se aplicó utilizando los principios éticos de persistencia, claridad y conciencia con el fin de lograr un buen resultado, así como también se empleó información veraz y contundente. Asimismo para detectar la transparencia y veracidad del proyecto se revisara a través del software anti plagio Turnitin.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Prueba de Normalidad

Para identificar el tipo de estadístico se realizó la prueba de normalidad.

#### Prueba de normalidad para variables

##### Hipótesis de normalidad:

**H0:** La distribución de la muestra sigue una distribución normal (datos paramétricos).

**H1:** La distribución de la muestra no sigue una distribución normal (datos no paramétricos).

##### Significación:

a) Sig. = 0,05 o 5%

b) Nivel de aceptación = 95%

##### Regla de decisión

Sig. E < Sig. (0,05) entonces se rechaza H0

Sig. E > Sig. (0,05) entonces se acepta H0

##### Regla de decisión

Tamaño de muestra  $N \leq 50$  se aplicara el estadístico Shapiro-Wilk

Tamaño de muestra  $N \geq 50$  se aplicara el estadístico kolmogorov-smirnov

#### Tabla 10

*Prueba de kolmogorov – smirnov*

	KOLMOGOROV-SMIRNOV <sup>A</sup>			SHAPIRO-WILK		
	ESTADÍSTIC	GL	SIG.	ESTADÍSTIC	GL	SIG.
<b>PERFIL DE PUESTOS</b>						
(agrupado)	,226	32	,000	,906	32	,000
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES</b>						
(agrupado)	,241	32	,000	,804	32	,000

*Fuente:* Elaborado a base del reporte del SPSS 24

### Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 10 se analizara si el estudio obtiene una distribución normal o no normal. De acuerdo a nuestra población es **menor a 50**, entonces se trabajó con Shapiro-Wilk, nuestras variables de estudio dieron como resultado una distribución **menor a 0.05** que es el nivel de significancia, es decir “**0.000<0.05**”; por lo tanto **tiene una distribución no normal**, es por ello, que se utilizará para la prueba de inferencia el **Rho de Spearman**.

## 3.2. Presentación de resultados descriptivos

### 3.2.1 Variable perfil de puestos

Tabla 11

*Perfil de puestos (agrupado)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	SIEMPRE	1	3,1	3,1	3,1
	LA MAYORIA VECES QUE SI	6	18,8	18,8	21,9
	A VECES LA MAYORIA VECES QUE NO	9	28,1	28,1	50,0
	QUE NO	12	37,5	37,5	87,5
	NUNCA	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Porcentaje de perfil de puestos percibido de la empresa constructora ATC, EIRL, Lurín Lima, 2018.*

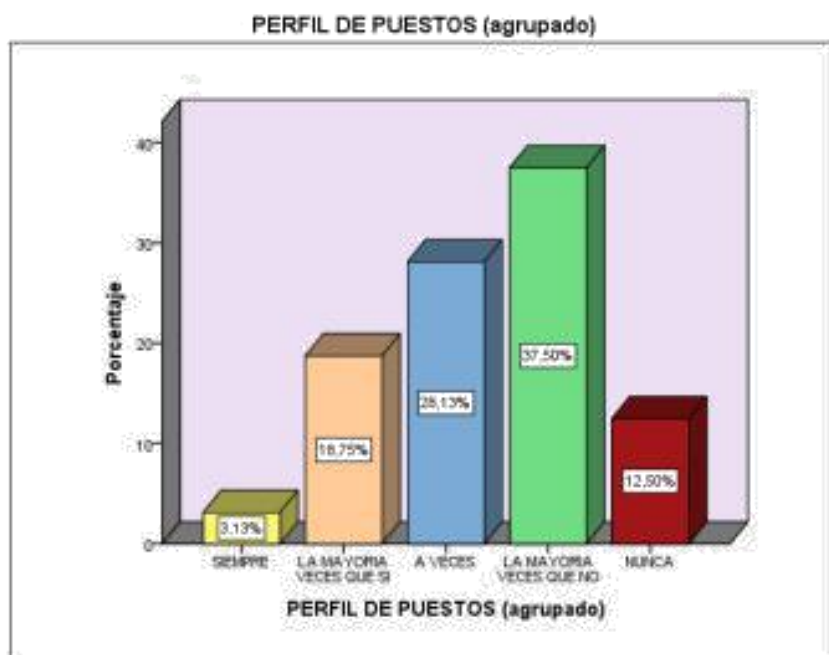


Figura 02 Perfil de puestos (Agrupado).

**Interpretación:** En la figura 02, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **37.50%** de los colaboradores respondieron que la mayoría de veces no están de acuerdo con el **Perfil de Puestos**, no obstante el **18.75%**, indican que la mayoría de veces si están de acuerdo y el **3.13%** indican siempre están de acuerdo.

### 3.2.2 Variable Cumplimiento de metas

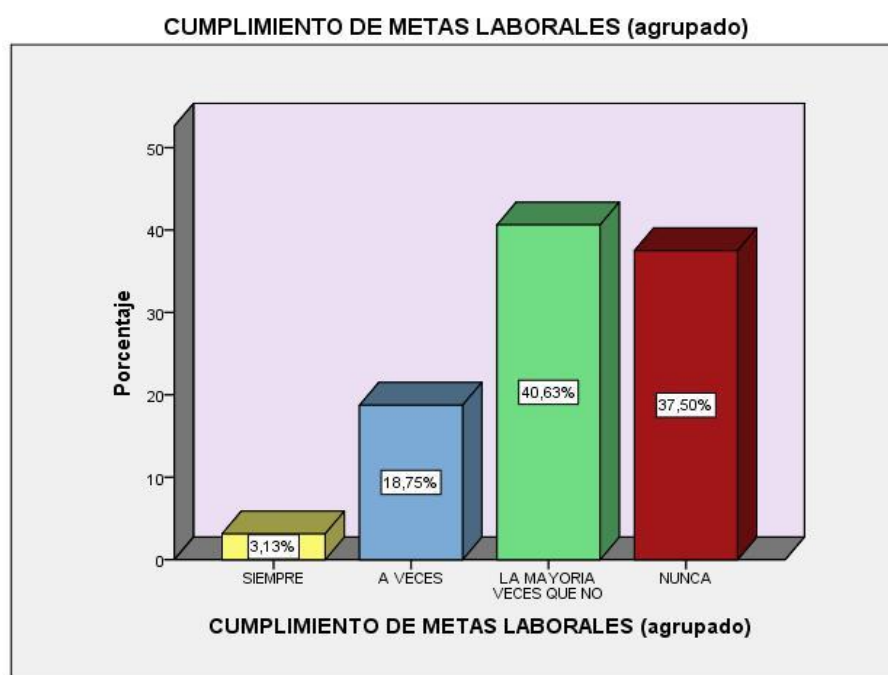
**Tabla 11:**

*Cumplimiento de metas laborales (agrupado)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	SIEMPRE	1	3,1	3,1	3,1
	A VECES	6	18,8	18,8	21,9
	LA MAYORIA VECES QUE NO	13	40,6	40,6	62,5
	NUNCA	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Porcentaje de cumplimiento de metas laborales percibido de la empresa constructora ATC, EIRL, Lurín lima, 2018.*



**Fuente:** Cumplimiento de metas (agrupado)



**Interpretación:** En la Figura 03, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **40.63%** de los colaboradores respondieron que la mayoría de veces no están de acuerdo con el **Cumplimiento de Metas**, no obstante el **19%**, indican que a veces están de acuerdo y el **3%** indican siempre están de acuerdo.

## Dimensión Conocimientos

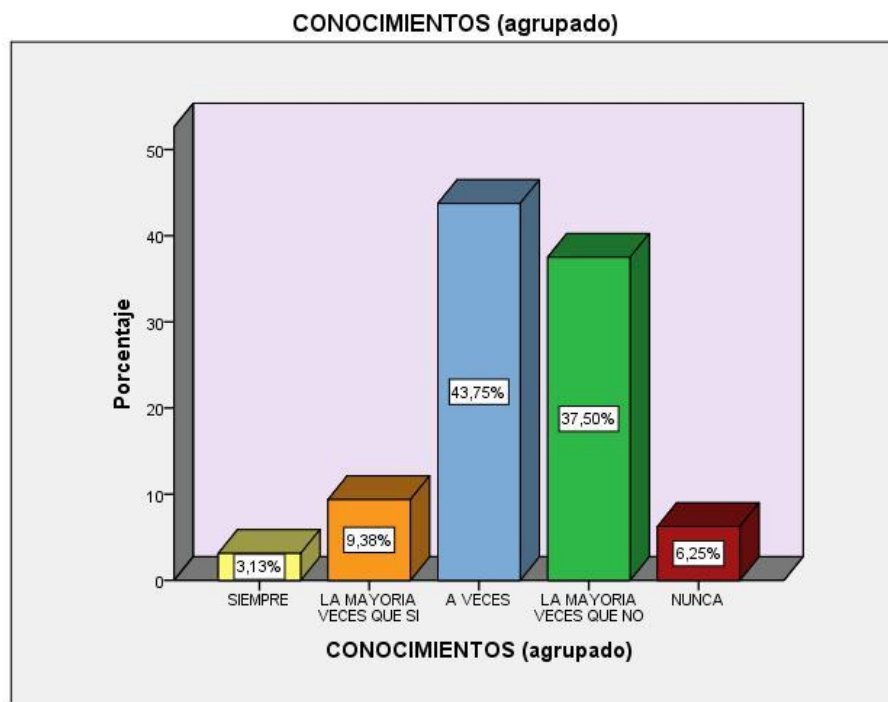
**Tabla 12**

*Conocimientos (agrupado)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	SIEMPRE	1	3,1	3,1	3,1
	LA MAYORIA VECES QUE SI	3	9,4	9,4	12,5
	A VECES LA MAYORIA VECES QUE NO	14	43,8	43,8	56,3
	QUE NO NUNCA	12	37,5	37,5	93,8
	NUNCA	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Nivel de conocimientos en base al cumplimiento de metas laborales de la empresa constructora ATC, EIRL Lurín, Lima 2018.*



**Figura 04** Conocimientos (agrupado)

**Interpretación:** En la figura 04, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **44%** de los colaboradores respondieron que a veces están de acuerdo con el **Conocimientos**, no obstante el **9%**, indican que la mayoría que si están de acuerdo y el **3%** indican siempre están de acuerdo.

### Dimensión Habilidades

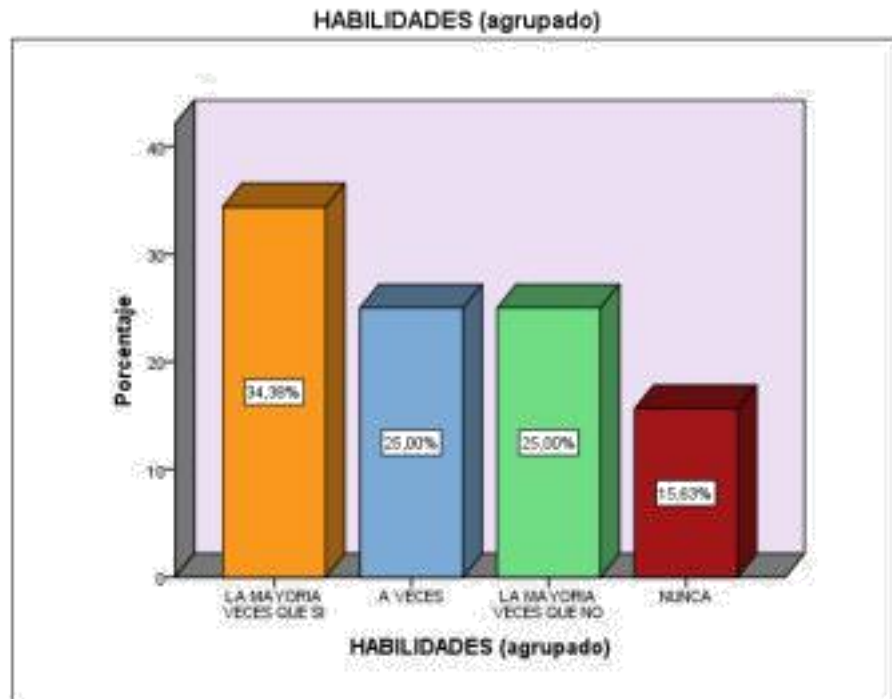
**Tabla 13**

*Habilidades (agrupado)*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido LA MAYORIA VECES QUE SI	11	34,4	34,4	34,4
A VECES	8	25,0	25,0	59,4
LA MAYORIA VECES QUE NO	8	25,0	25,0	84,4
NUNCA	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Nivel de habilidades en base al cumplimiento de metas laborales de la empresa constructora ATC, EIRL Lurín, Lima 2018*



**Figura 05** Habilidades (agrupado)

**Interpretación:** En la figura 05, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **34%** de los colaboradores respondieron la mayoría veces que si están de acuerdo con las **Habilidades**, no obstante el **25%**, indican que a veces están de acuerdo y el **16%** indican que nunca están de acuerdo.

### Dimensión Experiencias

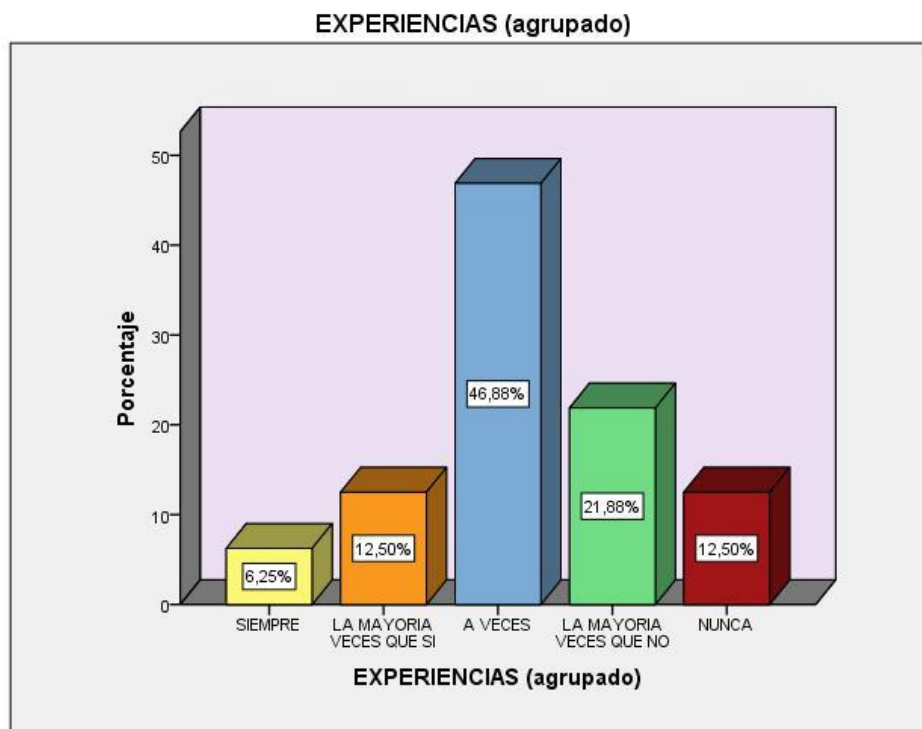
**Tabla 14**

*Experiencias (agrupado)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	SIEMPRE LA MAYORIA	2	6,3	6,3	6,3
	VECES QUE SI A VECES LA MAYORIA	4	12,5	12,5	18,8
	VECES QUE NO LA MAYORIA	15	46,9	46,9	65,6
	NUNCA	7	21,9	21,9	87,5
	Total	32	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Nivel de habilidades en base al cumplimiento de metas laborales de la empresa constructora ATC, EIRL Lurín, Lima 2018.*



**Figura 06** Experiencias (agrupado)

**Interpretación:** En la Figura 06, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **47%** de los colaboradores respondieron a veces que si están de acuerdo con las **Experiencias**, no obstante el **13%**, indican que la mayoría de veces si están de acuerdo y el **6%** indican que siempre están de acuerdo.

### Dimensión Aptitudes

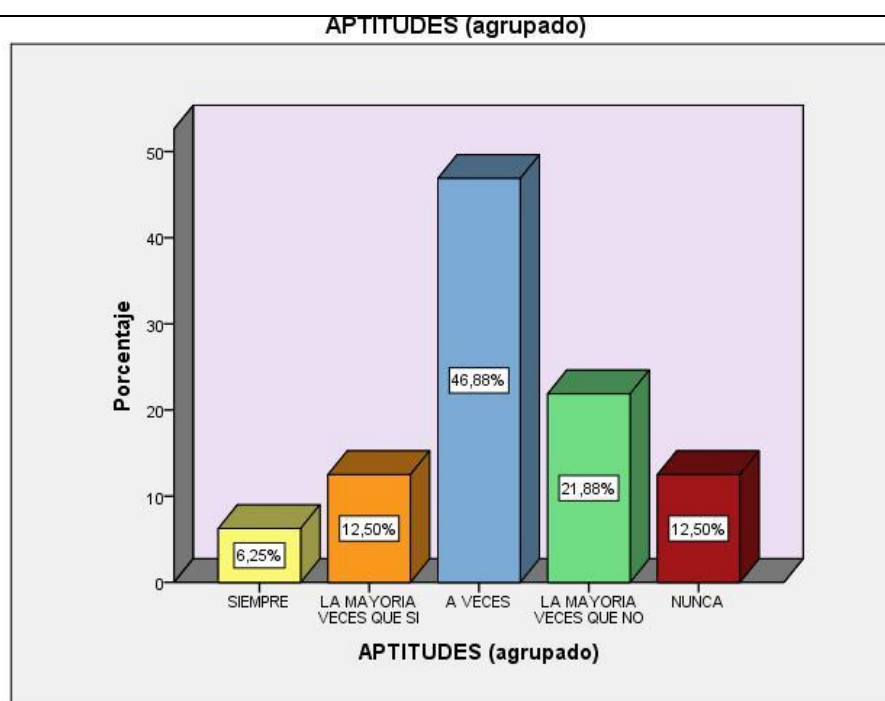
**Tabla 15:**

*Aptitudes (agrupado)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	SIEMPRE	2	6,3	6,3	6,3
	LA MAYORIA VECES QUE SI	4	12,5	12,5	18,8
	A VECES	15	46,9	46,9	65,6
	LA MAYORIA VECES QUE NO	7	21,9	21,9	87,5
	NUNCA	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia

*Nivel de aptitudes en base al cumplimiento de metas laborales de la empresa constructora ATC, EIRL Lurín, Lima 2018*



**Figura 07** Aptitudes (agrupado)

**Interpretación** En la figura 7, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **47%** de los colaboradores respondieron que a veces están de acuerdo con las **Aptitudes**, no obstante el **13%**, indican que nunca están de acuerdo y el **6%** indican que siempre están de acuerdo.

### Dimensión Actitudes

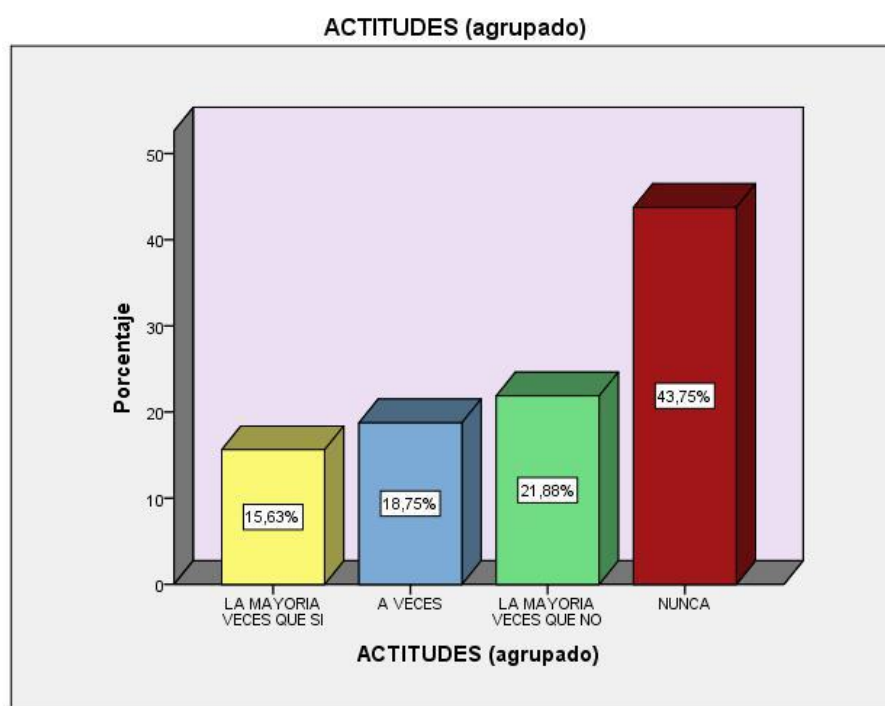
**Tabla 16**

*Actitudes (agrupado)*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido LA MAYORIA VECES QUE SI	5	15,6	15,6	15,6
A VECES LA MAYORIA VECES QUE NO	6	18,8	18,8	34,4
QUE NO NUNCA	7	21,9	21,9	56,3
Total	14	43,8	43,8	100,0
	32	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Nivel de actitudes en base al cumplimiento de metas laborales de la empresa constructora ATC, EIRL Lurín, Lima 2018*



**Figura 08** Actitudes (agrupado)

**Interpretación:** En la figura 08, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL, se puede observar que **43.75%** de los colaboradores respondieron que nunca están de acuerdo con las **Actitudes**, no obstante el **19.75%**, indican a veces están de acuerdo y el **16%** indican que la mayoría de veces si están de acuerdo.

## Dimensión Condiciones de trabajo

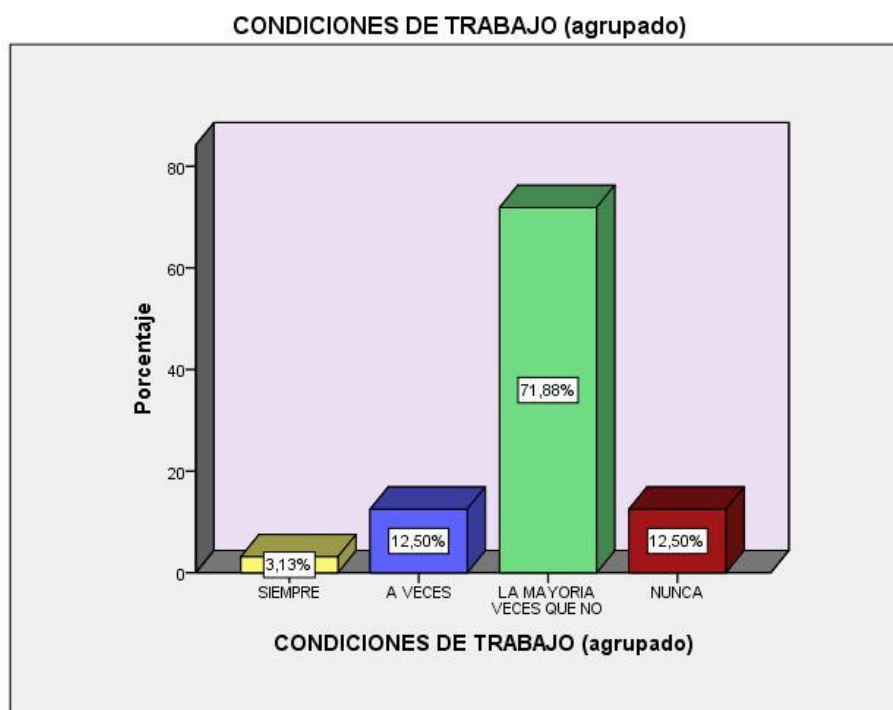
**Tabla 17**

*Condiciones de trabajo (agrupado)*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido SIEMPRE	1	3,1	3,1	3,1
A VECES	4	12,5	12,5	15,6
LA MAYORIA VECES	23	71,9	71,9	87,5
QUE NO NUNCA	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

*Nivel de Condiciones de trabajo en base al cumplimiento de metas laborales de la empresa constructora ATC, EIRL Lurín, Lima 2018.*



**Figura 08** Condiciones de trabajo (agrupado)

**Interpretación:** En la figura 09, El total de encuestados de 32 colaboradores de la empresa Constructora ATC EIRL,, se puede observar que **71%** de los colaboradores respondieron que la mayoría de veces no están de acuerdo con las condiciones de trabajo, no obstante el **12.50%**, indican a veces están de acuerdo y el **3%** indican que siempre están de acuerdo.

### 3.3. Prueba de inferencia

En la investigación se calculó mediante el **Rho Spearman** por la cual observaremos el nivel de correlación en la tabla N°15.

#### Hipótesis general

**Hg.-** El Perfil de Puestos se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H0.-** El Perfil de Puestos no se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H1.-** El Perfil de Puestos se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

#### Regla de decisión

Si valor **Sig. E** < **0.05**, se rechaza la H0

Si valor **sig. E** > **0.05**, se acepta la H0

**Tabla 19**

<b>Valor</b>	<b>Niveles de correlación dependiente del coeficiente Rho Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,01 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Hernández, 2014, p.305). *Metodología de la investigación*

### Correlación de perfil de Puestos y cumplimiento de Metas

			<b>PERFIL DE PUESTOS (agrupado)</b>	<b>CUMPLIMI ENTO DE METAS LABORALE S (agrupado)</b>
	PERFIL DE PUESTOS (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,831
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	32	32
	CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,831	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

**Interpretación:** Según los resultados nos brindan que el coeficiente de correlación es de **0,831** lo que nos indica la **tabla N° 19**, que hay una correlación positiva alta entre las variables, también nos brinda el resultado de nuestro nivel de significancia, que en este caso es **0,000**, por ello, la regla nos indica que si nuestro valor de significancia es **menor a 0.05**, se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis alterna. En conclusión los resultados nos indica que el Perfil de Puestos si se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

### Hipótesis específica

#### Hipótesis específica 01

**Hg.-** Los Conocimientos se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H0.-** Los Conocimientos no se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018

**H1.-** Los Conocimientos si se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.



## Regla de decisión

Si valor **Sig. E**<**0.05**, se rechaza la H0

Si valor **sig. E** >**0.05**, se acepta la H0

**Tabla 21**

		CONOCIMIENTOS (agrupado)	CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES (agrupado)
	CONOCIMIENTOS (agrupado)	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,882
Rho de		N	32
Spearman	CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES (agrupado)	Coficiente de correlación	,882
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	32

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

**Interpretación:** Los resultados obtenidos nos brindan que el coeficiente de correlación es de **0,882** lo que nos indica según la **tabla N 19**, que hay una correlación positiva alta entre las variables estudiadas. Asimismo, también nos brinda el resultado de nuestro nivel de significancia de **0,000**, asimismo la regla nos indica que si nuestro valor de significancia es **menor a 0.05**, se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis alterna. En conclusión los Conocimientos si se relacionan con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín-Lima, 2018.

## Hipótesis específica 02

**Hg.-** Las Habilidades se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H0.-** Las Habilidades no se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H1.-** Las Habilidades si se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

### Regla de decisión

Si valor **Sig. E**<**0.05**, se rechaza la H0

Si valor **sig. E** >**0.05**, se acepta la H0

**Tabla 21**

*Correlación habilidades y cumplimiento de Metas*

		<b>HABILIDAD ES (agrupado)</b>	<b>CUMPLIMIE NTO DE METAS LABORALE S (agrupado)</b>
Rho de Spearman	HABILIDADES (agrupado)	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,836
		N	,000
			32
	CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES (agrupado)	Coficiente de correlación	,836
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			32

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

**Interpretación:** Los resultados obtenidos nos brindan que el coeficiente de correlación es **0,836** lo que nos indica según la **tabla N 19**, que hay una correlación positiva alta entre las variables estudiadas. Asimismo, el resultado de nuestro nivel de significancia, que en este caso es **0,000**, por lo tanto, la regla nos indica que si nuestro valor de significancia es **menor a 0.05**, se rechaza la hipótesis nula, por ende aceptamos nuestra hipótesis alterna. En conclusión las Habilidades si se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín-Lima, 2018.

### Hipótesis específica 03

**Hg.-** Las Experiencias se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H0.-** Las Experiencias no se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

**H1.-** Las Experiencias si se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

### Regla de decisión

Si valor **Sig. E**<**0.05**, se rechaza la H0

Si valor **sig. E** >**0.05**, se acepta la H0

**Tabla 23**

*Correlación de experiencias y cumplimiento de Metas*

		EXPERIEN CIAS (agrupado)	CUMPLIMIE NTO DE METAS LABORALE S (agrupado)
Rho de Spearman	EXPERIENCIAS (agrupado)	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 32
	CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,842 ,000 32

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

**Interpretación:** Los resultados obtenidos nos brindan que el coeficiente es de **0,842** lo cual según la **tabla N° 19**, que hay una correlación positiva alta entre las variables estudiadas. No obstante, también nos brinda el resultado de nuestro nivel de significancia, que en este caso es **0,000**, por ello, la regla nos indica que si nuestro valor de significancia es **menor a 0.05**, se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis alterna. En conclusión Las experiencias si se relaciona con el Cumplimiento de Metas Laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín- Lima, 2018.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **DISCUSIÓN POR OBJETIVOS**

Como objetivo general de la investigación es demostrar la relación que tiene el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018; como Objetivo específico 1 determinar la relación de los conocimientos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018; como Objetivo específico 2 determinar la relación de las habilidades y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018; como objetivo específico 3 determinar la relación de la experiencias y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín- Lima 2018; por tanto se utilizó la prueba de Rho Spearman a un 95% de confianza y se obtiene como resultado un valor inferior al nivel de significancia ( $p\text{-valor}=0.00 < \alpha=0.05$ ), asimismo se tiene un coeficiente de correlación de 0,831.

Para Guanillo y Morales (2017), el perfil de puesto se basa en los conocimientos requeridos a nivel de formación, estudios realizados, las habilidades y valores son importantes para alcanzar las metas de la organización, ya que si no cuenta con estos requisitos no se cumplirá con las metas laborales.

### **DISCUSIÓN POR HIPÓTESIS**

La hipótesis general de la investigación es el perfil de puestos se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018; como hipótesis específica 1 los conocimientos se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018; como hipótesis específica 2 las habilidades se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018; como hipótesis específica 3 las experiencias se relacionan con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018; por lo cual se empleó la prueba de Rho Spearman con un valor inferior al nivel de significancia ( $p\text{-valor}=0.000 < \alpha=0.05$ ), 95 % de confianza, con un coeficiente de correlación de 0.831, la cual se puede manifestar que ambas variables muestran una relación positiva relevante.

Hernández, Martínez y Méndez (2016) en su tesis tuvieron como objetivo general: Elaborar perfiles sobre el análisis y descripción de puestos en empleados de las unidades de registro del estado familiar y Tesorería de la alcaldía municipal de Zacatecoluca para promover el desempeño adecuado de sus labores y atención de usuarios.

Los autores utilizaron un tipo de investigación descriptivo con un diseño no experimental, con un tipo de enfoque mixto, ya que la investigación vincula datos cuantitativos y cualitativos. La cual tomó una muestra de 30 empleados administrativos y 28 empleados de unidades de registro y tesorería y 2 gerentes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Finalmente los autores concluyeron que obtener perfiles de puestos actualizados y de acorde al puesto contribuye al desarrollo de las organizaciones en las empresas públicas y privadas, ya que garantizan el progreso y mayor crecimiento.

## **DISCUSIÓN POR METODOLOGÍAS**

La investigación utiliza el método descriptivo-correlacional, tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental –de corte transversal; asimismo Alvarez (2015) en su tesis obtuvo como objetivo general: Proponer los perfiles de puestos por competencias del personal que labora en la gerencia de infraestructura de la municipalidad distrital de Namora para mejorar la gestión de recursos humanos. Para lograr el objetivo el autor obtuvo una muestra de 6 trabajadores, tipo de investigación aplicada, con un diseño descriptiva- explicativa y de forma transversal. Para la recopilación de datos se utilizó la observación directa, la entrevista y el cuestionario.

## **DISCUSIÓN POR TEORÍAS**

La investigación tiene como variable 1: Perfil de puestos y la variable 2: Cumplimiento de metas laborales; para el resultado y análisis se utilizó diferentes autores la cual destacan en las siguientes teorías:

La investigación aprueba la Teoría de selección del personal de Chiavenato (2008), explica que la selección de personal es:

Una responsabilidad del perfil a elegir y una función del equipo de selección. El área de recursos humanos debe contratar personal apto e idóneo para el puesto, teniendo en cuenta sus conocimientos, habilidades y experiencia. Es por ello que los responsables de reclutar el personal es necesario que sepan identificar al colaborador con total responsabilidad y eficiencia. Para que cuando el colaborador desempeñe su trabajo cumpla con el perfil del puesto de trabajo.

Asimismo, con el análisis de Franklin (2007) las metas en una organización: son los resultados observables y medibles que realizan los colaboradores, la cual deben ser cumplidas para tener un mejor resultado en lo que se quiere alcanzar con el propósito de establecer y definir la medición de logros específicos de manera cuantificable que permitan identificar los resultados según las aportaciones de cada colaborador. El autor señalo que las metas son los resultados observables y medibles que realizan los colaboradores, es por ello que para obtener esos resultados es importante contar con un personal con el perfil que requiere el puesto para una mejor productividad en la organización.

## **DISCUSIÓN POR CONCLUSIÓN**

En la investigación se presenta que el perfil de puesto se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018. Es congruente con el resultado de la investigación de Quesada (2014) en su tesis señala que la importancia de contar con personal idóneo garantiza que los diferentes subproceso se realicen de manera integrada entre si y de manera estratégica, es decir alineados a los objetivos organizacionales. Cabe decir que, contar con un personal altamente calificado para el puesto da como resultado garantizar dar buenos resultados para la organización.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que se ha logrado alcanzar el objetivo general, el cual fue demostrar la relación entre el Perfil de puesto y el cumplimiento de metas laborales, según a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, puesto que la Sig. E  $0.00 < 0.005$ . Asimismo, se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman (0.831) que según la tabla 15 las variables de estudio tiene una correlación positiva muy fuerte.

**Segunda:** Se concluye que se ha logrado alcanzar el objetivo específico 1, el cual fue determinar la relación entre los conocimientos y el cumplimiento de metas laborales, debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, puesto que la Sig. E  $0.00 < 0.005$ . Asimismo, se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman (0.882) que según la tabla 15 las variables de estudio tiene una correlación positiva muy fuerte.

**Tercera:** Se concluye que se ha logrado alcanzar el objetivo específico 2, el cual fue determinar la relación entre los habilidades y el cumplimiento de metas laborales, debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, puesto que la Sig. E  $0.00 < 0.005$ . Asimismo, se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman (0.836) que según la tabla 15 las variables de estudio tiene una correlación positiva muy fuerte.

**Cuarta:** Se concluye que se ha logrado alcanzar el objetivo específico 3, el cual fue determinar la relación entre la experiencia y el cumplimiento de metas laborales, debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, puesto que la Sig. E  $0.00 < 0.005$ . Asimismo, se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman (0.842) que según la tabla 15 las variables de estudio tiene una correlación positiva muy fuerte.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a la empresa constructora ATC EIRL, mejorar los perfiles de puestos, teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades y la experiencia laboral de los candidatos al puesto de trabajo a ocupar para mejorar la productividad de la organización.

**Segunda:** se recomienda elaborar una herramienta de selección de personal para obtener el mejor talento humano en cada puesto de trabajo, asimismo que estén de acorde al perfil que se requiere con la finalidad de lograr las metas laborales.

**Tercera:** se recomienda constituir normas y políticas de trabajo en equipo estables y rígidas, para cumplir con el cronograma de actividades de cada obra realizada y brindar un producto de calidad y seguridad para los clientes.

**Cuarta:** Se recomienda mejorar la gestión de selección de personal, puesto que considerando e identificando las competencias de los colaboradores, obtendremos una mejor rentabilidad.



## VII. PROPUESTA

<b>CONTADOR GENERAL</b>	
<b>PERFIL DEL PUESTO</b>	
Dependencia directa	Gerencia general Constructora ATC EIRL
Cargos que supervisa	Secretaria Administrativa
<b>DATOS PARTICULARES</b>	
Edad	23-40 años
Sexo	Masculino
Estado civil	Indistinto
Domicilio	Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas
<b>PRINCIPALES FUNCIONES</b>	
1	Planificar y organizar los procesos y operaciones Elaborar y entregar informes de gastos Consolidados de presupuestos Control de libros contables.
2	Asesorar a gerencia de temas contables Cumplir la normativa tributaria
3	Contabilizar comprobantes de pago de activos, pasivos, ingresos y egresos.
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b>	
Formación académica	Egresado de la carrera de contabilidad
Experiencia profesional	5 años como jefe contable
Cursos Complementarios	Sistemas contables (Comprobados) 70 horas de capacitación de seguridad y salud en el trabajo (Comprobada)
<b>HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS</b>	
Habilidades	Capacidad analítica Honestidad Manejo de personal Trabajo en equipo Responsabilidad Compromiso
Conocimientos	Libros electrónicos Elaboración de estados financieros Manejo de sistemas contables

*Fuente:* Adaptado de maestra inmobiliaria-2010.

## **GERENTE GENERAL**

### **PERFIL DEL PUESTO**

Dependencia directa

-

Cargos que supervisa

Contador General  
Secretaria Administrativa  
Ingeniero residente  
Arquitecta  
Capataz

### **DATOS PARTICULARES**

Edad

35-60 años

Sexo

Masculino

Estado civil

Indistinto

Domicilio

Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas  
Aledañas

### **PRINCIPALES FUNCIONES**

1

Supervisar las diferentes área de la empresa

2

Controlar el presupuesto financiero  
Realizar reuniones a los cargos que supervisa  
Preparar y ejecutar proyectos de inversión

### **EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA**

Formación académica

Egresado de la carrera de Ingeniero civil

Experiencia profesional

5 a 7 años

Cursos

Curso de Gestión de proyectos -Comprobada

Complementarios

120 horas de capacitación de seguridad industrial-Comprobada

### **HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS**

Habilidades

Capacidad analítica  
Solución de conflictos  
Liderazgo  
Manejo de personal  
Trabajo en equipo  
Motivación  
Negociación

Conocimientos

Conocimiento del rubro de construcción  
Leyes laborales  
Reglamento y normas de orden, higiene y medioambiental.

*Fuente:* Adaptado de maestra inmobiliaria – 2010

## MAESTRO DE CONSTRUCCIÓN

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa	Ingeniero residente
Cargos que supervisa	Ayudantes de construcción

### DATOS PARTICULARES

Edad	25-60 años
Sexo	Masculino
Estado civil	Indistinto
Domicilio	Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1	Realizar trabajos según el tipo de obra Ejecutar la obra de acuerdo a las especificaciones técnicas, tiempo y calidad Interpretación de planos
2	Supervisar los equipos y herramientas para cada trabajo realizado Supervisar y controlar las actividades de construcción Hacer cumplir las reglas y normas de prevención de riesgos Control de maquinaria de obra

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica	Secundaria academia
Experiencia laboral	3 años
Cursos Complementarios	Curso de seguridad y salud en el trabajo (Comprobada) Curso de prevención de alto riesgo (comprobada)

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades	Responsabilidad Puntualidad Honestidad Cooperador Trabajo en equipo
Conocimientos	Responsabilidad Puntualidad Honestidad Cooperador Trabajo en equipo

*Fuente:* Adaptado de maestra inmobiliaria – 2010

## AYUDANTE DE MAESTRO

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Maestro de construcción

Cargos que supervisa      -

### DATOS PARTICULARES

Edad      25-60 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas  
Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1      Realiza el trabajo que le asigne el maestro

2      Limpiar y ordenar el área de trabajo  
Cumplir con los mandados de acuerdo a sus superiores  
Respetar con las normas de seguridad y salud en el trabajo

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica      Secundaria academia

Experiencia laboral      2 años

Cursos      Curso de seguridad y salud en trabajo-Comprobada  
Complementarios

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades      Responsabilidad  
Trabajo en equipo  
Puntualidad  
Responsables  
Cooperador

Conocimientos      Conocimientos de unidades y medidas  
Construcción de muros  
Preparación de nordeo y concreto  
Señalización de seguridad

*Fuente:* Adaptado de maestra inmobiliaria – 2010

## CAPATAZ

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa Gerente General

Cargos que supervisa Electricistas  
Maestros  
Pintores  
Enchapadores  
Gasfiteros

### DATOS PARTICULARES

Edad 25-50 años

Sexo Masculino

Estado civil Indistinto

Domicilio Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas  
Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1 Supervisar y controlar cuadrillas y contratistas

2 Programar la realización de tareas  
Interpretación de planos de obra  
Planificar y controlar los materiales de obra

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica Técnico en construcción civil y/o edificaciones-Comprobada

Experiencia laboral 3 años

Cursos Seminarios y/pero cursos de seguridad y salud en el trabajo  
Complementarios

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades Puntualidad  
Comunicación  
Organización  
Trabajo bajo presión  
Trabajo en equipo

Conocimientos Lectura e interpretación de planos  
Seguridad industrial  
Conocimiento de reglamentos y normas

**Fuente:** Adaptado de comisión sistema nacional de certificación de competencias laborales – 2018

## INGENIERO RESIDENTE

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Gerente General

Cargos que supervisa      Capataz  
Electricistas  
Maestros  
Pintores  
Enchapadores  
Gasfiteros

### DATOS PARTICULARES

Edad      25-50 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas  
Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1      Supervisar y controlar al personal de campo  
Cumplir con la entrega de obra de acuerdo al cronograma de actividades

2      Realizar informes y protocolos al cliente  
Programar la realización de tareas  
Control de calidad y costo de proyecto  
Interpretación de planos de obra  
Planificar y controlar los materiales de obra  
Elaboración de planos

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica      Egresado de la carrera de ingeniería Civil

Experiencia profesional      3 años

Cursos      Curso de AutoCAD – Comprobada  
Complementarios      Seminarios y/o cursos de seguridad y salud en el trabajo-  
Comprobada

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades      Puntualidad  
Comunicación  
Organización  
Trabajo bajo presión  
Trabajo en equipo

Conocimientos      Conocimiento de Topografía  
Conocimiento de AutoCAD  
Excel nivel avanzado  
Realización de expedientes y protocolos

*Fuente:* Adaptado de construir – 24 de noviembre del 2012

## ARQUITECTO

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa	Gerente General
Cargos que supervisa	Ingeniero residente Capataz

### DATOS PARTICULARES

Edad	23-40 años
Estado civil	Indistinto
Domicilio	Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1	Diseñar proyectos Preparar planos y expedientes
2	Supervisar el Establecimiento del proyecto Inspección de realización de obra Ejecución de los objetivos de obra

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica	Egresada de la carrera de arquitectura
Experiencia profesional	3 años
Cursos Complementarios	Manejo de proyecto Revit, Project y Excel avanzado – Comprobada 100 horas de capacitación de seguridad industrial- Comprobada

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades	Compromiso Trabajo bajo presión Dinamismo Trabajo en equipo Capacidad de análisis Solución de problemas
Conocimientos	Compatibilización de planos Modelado de información de edificaciones

*Fuente:* Adaptado de maestra inmobiliaria – 2010

## SECRETARIA ADMINISTRATIVA

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa Gerente General

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad 21-35 años

Sexo Femenino

Estado civil Indistinto

Domicilio Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1 Recepción de documentos  
Atención telefónica

2 Archivar documentos  
Realizar cotizaciones a proveedores  
Control de caja chica

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica Egresada de la carrera de secretariado

Experiencia profesional 1 años

Cursos Microsoft Office-Comprobada

Complementarios Ingles Básico-Comprobada

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades Buena actitud  
Excelente presencia  
Puntualidad  
responsabilidad

Conocimientos Curso de Gestión administrativa-Comprobada

*Fuente:* Adaptado de gobierno del estado de morales– 24 de junio 2008.



## TÉCNICO ELECTRICISTA

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa	Ingeniero residente
Cargos que supervisa	Ayudante electricista

### DATOS PARTICULARES

Edad	23-45 años
Sexo	Masculino
Estado civil	Indistinto
Domicilio	Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1	Instalación y mantenimiento de equipos eléctricos
2	Entubado de cables, pozo tierra. Colocación de luminarias Colocación de tomacorriente y sensores de humo

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación Técnica	Técnico profesional de Electricidad industrial
Experiencia laboral	3 años
Cursos Complementarios	Prevención de riesgos- Comprobada

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades	Uso de herramientas Cooperador Responsable Puntual Trabajo en equipo Compromiso con la seguridad
Conocimientos	Redes de comunicación Electricidad Lectura de planos Trabajo de altura

*Fuente:* Adaptado de ministerio de energía, turismo y agencia digital– Febrero 2018

## AYUDANTE ELECTRICISTA

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa Técnico electricista

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad 23-45 años

Sexo Masculino

Estado civil Indistinto

Domicilio Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1 Colaboración con las instalaciones eléctricas

2 Realizar reparaciones eléctricas  
Mantenimiento del área de trabajo  
Lectura de planos

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación académica Técnico de electricidad industrial 3-5 meses - Comprobada

Experiencia laboral 2 años

Cursos Complementarios Cursos de instalaciones eléctricas (comprobado)

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades Disciplina  
Responsabilidad  
Puntualidad  
Trabajo en equipo  
Comunicación efectiva

Conocimientos Circuitos eléctricos  
Lectura de planos  
Uso de herramientas

*Fuente:* Adaptado de manual de organización de funciones – 2011

## PINTOR

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Ingeniero residente

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad      20-50 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Pintar paredes, puertas y ventanas  |
| 2 | Realizar acabados<br>Mantener área de trabajo limpio y ordenado<br>Cumplir con las actividades programadas en el tiempo establecido |

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación Técnica-académica	Secundaria completa
Experiencia laboral	1 año de experiencia demostrado con certificado de trabajo en el desarrollo de esta actividad
Cursos Complementarios	35 horas de capacitación demostrado con certificado de estudios COMPLEMENTARIOS      100 horas de capacitación de seguridad industrial

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades	Disciplina Trabajo en equipo Creativo Orden Compromiso
Conocimientos	Medidas de seguridad en el trabajo Señalización de seguridad Reglamentos y normas de orden, higiene y medioambiental

*Fuente:* Adaptado de manual de organización de funciones – mayo 2011.

## SOLDADOR DE ESTRUCTURAS METÁLICAS

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Ingeniero residente

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad      20-45 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1      Soldar y corte piezas de metal de acorde a las instrucciones  
Solicitar materiales

2      Realizar trabajos con equipos eléctricos  
Manipulación de gases  
Orden y limpieza en su área de trabajo

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación Técnica      Egresado de la especialidad de soldador

Experiencia laboral      4 Años

Cursos      Curso de Soldadura TIG, MIG SMAW-Comprobada  
Complementarios      Curso de Normas de soldadura- Comprobada

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades      Honestó  
Puntal  
Trabajo en equipo  
Disciplinado

Conocimientos      Lectura de planos  
Soldadura de materiales de acero inoxidable y aceros especiales

*Fuente:* Adaptado de comisión sistema nacional de certificación de competencias laborales – 2014

## GASFITERO

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Ingeniero residente

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad      20-55 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1      Planificar y organizar el trabajo de tuberías e instalación de agua  
Cumplir con las normas de seguridad e higiene

2      Interpretar planos  
Instalar cañerías

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación Académica      Secundaria completa

Experiencia laboral      2 Años

Cursos Complementarios      Curso de seguridad y salud en el trabajo-Comprobada

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades      Orden y limpieza  
Orientación de calidad  
Puntualidad  
Honestidad  
Responsabilidad

Conocimientos      Compresión lectora  
Matemática básica  
Instalación de válvulas  
Señalización de seguridad

*Fuente:* Adaptado de comisión sistema nacional de certificación de competencias laborales – 2018

## CERAMISTA

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Ingeniero residente

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad      20-55 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

1      Realizar superficies con cerámica  
Planificar y organizar las actividades a realizar

2      Realizar pedidos de materiales  
Mantener limpio y ordenado el área de trabajo

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación Técnica      Secundaria completa

Experiencia laboral      2 Años

Cursos      Señalización de seguridad (comprobada)

Complementarios      Riesgos laborales de procesos constructivos ( Comprobada)

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades      Trabajo en equipo  
Herramientas manuales  
Comunicación efectivo  
Puntualidad  
Responsabilidad

Conocimientos      Matemática básica  
Comprensión lectora  
Buen uso de herramientas  
Reglamentos y normas de seguridad  
Tiempos de fraguado  
Interpretación de planos

*Fuente:* Adaptado de comisión sistema nacional de certificación de competencias laborales – 2018

## CARPINTERO

### PERFIL DEL PUESTO

Dependencia directa      Ingeniero residente

Cargos que supervisa

### DATOS PARTICULARES

Edad      20-55 años

Sexo      Masculino

Estado civil      Indistinto

Domicilio      Lurín, Villa María, Punta Hermosa, Villa el Salvador y/ zonas  
Aledañas

### PRINCIPALES FUNCIONES

- 1      Diseñar y armar moldajes de madera
- 2      Panificar y organizar su trabajo asignado  
Pintura y acabados de madera  
Mantener ordenado y limpio su área de trabajo

### EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

Formación Académica      Secundaria completa

Experiencia laboral      2 Años

Cursos      Señalización de seguridad (comprobada)

Complementarios      Riesgos laborales de procesos constructivos ( Comprobada)

### HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Habilidades      Honradez  
Uso de herramientas  
Trabajo de altura  
Puntualidad  
Trabajo en altura  
Comunicación efectiva

Conocimientos      De corte y moldeo de madera  
Medición  
Herramientas de medición  
Seguridad industrial

*Fuente:* Adaptado de comisión sistema nacional de certificación de competencias laborales – 2018

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. (2<sup>a</sup> ed.). Buenos Aires: Granica. Universidad nacional de Colombia.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica. Universidad nacional de Colombia.
- Alvarez, P. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la municipalidad distrital de Namora* (Tesis de Licenciado). (Acceso 01 de junio).
- Arriola, B. (15 de noviembre, 2016). *Revista de la construcción y su entorno*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=i2EEAAAAMBAJ&pg=PT96&dq=los+perfiles+de+puestos+en+las+empresas+de+construcci%C3%B3n+civil+a+nivel+internacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiVzsjtctcTbAhXK2lMKHYnDBuIQ6AEIJzAA#v=onepage&q=los%20perfiles%20de%20puestos%20en%20las%20empresas%20de%20construcci%C3%B3n%20civil%20a%20nivel%20internacional&f=false>.
- Ayala, E. (2008). *Diccionario de recursos humanos*. México: Trillas
- Aybar, C. (2015). *Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgico del Perú* (tesis de Magister). (Acceso 19 de agosto).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3<sup>a</sup> ed.). Colombia: Pearson.
- Canales, D. (2017). *Mejora de los resultados de proceso de selección de personal a través de la estandarización de perfiles de puesto tipo en las empresas de grupo Analytica* (Tesis de licenciado). Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2858/1/canales\\_ad.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2858/1/canales_ad.pdf).
- Cardona, Y. Duarte, S. y Roa, D. (2013). *Diseño de perfiles por competencias específicas área administrativa Sanatorio de agua de Dios E.S.E* (tesis de licenciado) recuperado de <http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1662/T207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cerro, S. (2010). *Dirigir con talento: competencias personales de los directivos*. España: EUNSA.
- Chavez, J. (2016). *Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del sistema de educación a distancia de la universidad Tecnológica Equinoccial en Quito* (Tesis de Magister). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5326/1/T2069-MDTH-Chavez-Dise%C3%B1o.pdf>.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción de la Teoría general de la administración*. (8<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. (8<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Cortes., J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene de trabajo*. (9<sup>a</sup> ed.). Madrid: TEBAR.



- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos, cómo atraer, tener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Madrid, Bogotá: McGraw-Hill.
- Fischer, G. (2008). *La honestidad constructiva como comunicación en arquitectura*. Colombia: Trillas.
- Franklin, F. (2007). *Gestión estratégica del cambio*. (2.<sup>a</sup> ed.). México: Person educación de México.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*. España: Conecta.
- Guanilo, G. y Morales, B. (2017). *Perfil del personal y su desempeño laboral en la gerencia de créditos de la asociación mujeres en acción (ama), Trujillo. 1er trimestre del 2017* (Tesis de licenciado). (Acceso el 06 de setiembre).
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, E. Martínez, I. y Méndez, E. (2016). *Propuesta de perfiles par el análisis y descripción de puestos en las unidades de registro del estado familiar y tesorería de la alcaldía municipal de Zacatecoluca, La Paz* (tesis de licenciado). Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/12008/1/14102927.pdf>
- Henao, F. (2012). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Bogotá: ECOE.
- Ibañez, T. et al. (2004). *Introducción a l psicología social*. Barcelona: UOC.
- ICB Editores, (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Longenecker, J., Palich, L., William, P. y Hoy, F. (2012). *Administración de pequeñas empresas lanzamiento y crecimiento de iniciativas de emprendimiento 16 E*. México: Cengage Learning.
- Michel, E. (2012). *Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo*. México.
- Muro, B. (Octubre 2017). OSCE: *Estimación de la participación de la micro y pequeña empresa (MYPE) en el mercado estatal- Año 2016*. Recuperado de <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/ESTIMACI%C3%93N%20DE%20LA%20PARTICIPACI%C3%93N%20DE%20LA%20MYPE%20EN%20EL%202016.pdf>.
- Nieto, M. (2014). *Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas*. España: Universidad Pablo de Olavide.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2008). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Quesada, A. (2014). *Elaboración de perfiles de puesto por competencias de los vendedores de una comercializadora de alimentos y bebidas* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/2137/1/37325.pdf>.

- Ramírez, G. (2004). *Diseño organizacional retos y enfoques contemporáneos*. México: Universidad continental.
- Riera., J. (2005). *Habilidades en el deporte*. Barcelona, España: INDE
- Rios, R. (2013). *El talento humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal a la estrategia institucional*. Colombia: ICONTEC.
- Ribes, G. Herrero, A. y Perrello, R. (2011). *Los recursos humanos en la empresa*. España: UPV.
- Rodríguez, J. (2015). *Del análisis de puestos al diseño de puestos*. México: Trillas.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Saona, G. (2014). *Las nuevas competencias en el mundo global y el nuevo perfil del personal para las áreas de operaciones del banco de crédito del Perú Trujillo 2014* (tesis de licenciado) Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1960/saonasanchez\\_gerardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1960/saonasanchez_gerardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Squadritto, A. (2015). *Aspectos discriminatorios en la etapa de descripción de puesto y perfil durante los procesos de selección de personal* (Tesis de Magister) Recuperada de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1004\\_SquadrittoA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1004_SquadrittoA.pdf)
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V. y Ramos, E. (octubre -diciembre, 2012). *Gestión de perfiles de cargos laborales basado en competencias*. Revista venezolana de gerencia.
- SFP, (12 de julio del 2010). *Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de <http://www.usp.funcionpublica.gob.mx/manuales/manualesIngreso/documentos/Queeselp erfildelpuesto.pdf>
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Colombia: Universidad EAFIT.
- Torres, J. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Colombia, Barranquilla: Universidad del Norte.
- Thomas, M. (2004). *Master de recursos humanos*. Barcelona: DEUSTO.
- Urcola, J. (2010). *La evolución pendiente: las personas en el centro de las organizaciones*. España: ESIC.
- Varela, R (2013). *Administración de la compensación: sueldos salarios y prestaciones*. México: Pearson.
- Wayne, R. y Noe, O. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Zarcovich, J. (2003). *Estadística aplicada: enfoque e interpretación en la investigación científica*. México: Limusa S.A

## **ANEXOS**

## ANEXO A. CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo Demostrar la relación que tiene el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa CONSTRUCTORA ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.

### INSTRUCCIONES:

- Marcar con una (x) la opción elegida
- Responder las preguntas con total sinceridad

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA					
Siempre	5					
La mayoría de veces sí	4					
Algunas veces sí, Algunas veces no	3					
La mayoría de veces no	2					
Nunca	1					
<b>PREGUNTAS</b>					<b>12345</b>	
<b>CONOCIMIENTOS</b>						
<b>1</b>	¿Considera usted que el nivel de estudios que obtiene es oportuno para el puesto de trabajo?					
<b>2</b>	¿Obtiene conocimientos técnicos suficientes para realizar su trabajo?					
<b>3</b>	¿La capacitación del personal proporciona cumplir con las tareas y obligaciones asignadas?					
<b>4</b>	¿Últimamente ha llevado cursos adicionales acerca de su especialidad?					
<b>HABILIDADES</b>						
<b>5</b>	¿Investiga minuciosamente los inconvenientes o problemas antes de ejecutar una tarea o actividad?					
<b>6</b>	¿Soluciona los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?					
<b>7</b>	¿Considera que cuentas con las aptitudes para cumplir correctamente las responsabilidades que se te asigne?					
<b>EXPERIENCIA</b>						
<b>8</b>	¿Usted ha trabajado anteriormente en área que ahora desempeña?					
<b>9</b>	Ha obtenido algún premio o reconocimiento por parte de sus jefes?					
<b>10</b>	¿Considera que su experiencia laboral aporta al logro de sus resultados obtenidos?					
<b>APTITUDES</b>						
<b>11</b>	¿Trabaja en equipo constantemente con los compañeros de la empresa?					
<b>12</b>	¿Considera que tiene iniciativa para desarrollar sus tareas y responsabilidades del puesto que ocupa?					
<b>13</b>	¿Influyes con tus compañeros acerca de cómo realizar un trabajo correctamente?					
<b>ACTITUDES</b>						
<b>14</b>	¿Cuándo un compañero presenta algún problema le ayudas a resolverlo?					
<b>15</b>	¿Elaboras tú trabajo de manera consciente y con la verdad?					
<b>16</b>	¿Eres ordenado y disciplinado en la ejecución de tus responsabilidades de trabajo?					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
<b>17</b>	¿Te sientes cómodo con el espacio y lugar que desarrollas tus actividades?					
<b>18</b>	¿Tienes una relación laboral cómoda con tus compañeros de trabajo?					
<b>19</b>	¿Te sientes satisfecho con el sueldo que se te pago por tus servicios?					
<b>20</b>	¿Te sientes motivado al realizar tu trabajo, por tu jefe inmediato?					

**Fuente:** Elaboración Propia

## **ANEXO B. MATRIZ DE CONCISTENCIA**

### **TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL, LURÍN-LIMA 2018.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>MÉTODO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	
Cuál es la relación del perfil de puestos con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018?	Demostrar la relación que tiene el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.	El perfil de puestos se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.	Perfil de puestos	Conocimientos	Hipotético-deductivo	Los 32 colaboradores de la empresa constructora ATC EIRL, Lurín Lima, 2018.	
				Habilidades	<b>ENFOQUE</b>		<b>TÉCNICAS</b>
				Experiencia	Cuantitativo		Encuesta de Tipo likert
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES</b>	<b>TIPO</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	Cuestionario de 20 ítems	
1. ¿Cuál es la relación de los conocimientos con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018? 2. ¿Cuál es la relación de las habilidades con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018? 3. ¿Cuál es la relación de la experiencia con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018?	1. Determinar la relación de los conocimientos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018. 2. Determinar la relación de las habilidades y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018. 3. Determinar la relación de las experiencias y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.	1. Los conocimientos se relacionan con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018. 2. Las habilidades se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018. 3. La experiencia se relaciona con el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima 2018.	Cumplimiento de metas Laborales	Actitudes	Aplicada		
					<b>NIVEL</b>		Descriptivo correlacional
				Aptitudes	<b>DISEÑO</b>		
			Condiciones de trabajo	No experimental- Trasversal			

## ANEXO C. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL, LURÍN-LIMA, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: LITANO YOVERA, ROSA MERCEDES							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Edith G. Rosales Dominguez							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Perfil de puestos	Conocimientos	Grado académico	1. ¿Considera usted que el nivel de estudios que obtiene es oportuno para el puesto de trabajo?	1. Nunca 2. La mayoría de veces no 3. Algunas veces sí, algunas veces no 4. La mayoría de veces sí 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimientos técnicos	2. ¿Obtiene conocimientos técnicos suficientes para realizar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitaciones	3. ¿La capacitación del personal proporciona cumplir con las tareas y obligaciones asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cursos complementarios	4. ¿Últimamente ha llevado cursos adicionales acerca de su especialidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades	Capacidad analítica	5. ¿Investiga minuciosamente los inconvenientes o problemas antes de ejecutar una tarea o actividad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	6. ¿Soluciona los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aptitud	7. ¿Considera que cuentas con las aptitudes para cumplir correctamente las responsabilidades que se te asignan?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Experiencias	Trabajos realizados	8. ¿Usted ha trabajado anteriormente en área que ahora desempeña?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logros	9. ¿Ha obtenido algún premio o reconocimiento por parte de sus jefes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Resultados obtenidos	10. ¿Considera que su experiencia laboral aporta al logro de sus resultados obtenidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Cumplimiento de metas laborales	Aptitudes	Trabajo en equipo	11. ¿Trabaja en equipo constantemente con los compañeros de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	12. ¿Considera que tiene iniciativa para desarrollar sus tareas y responsabilidades del puesto que ocupa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderazgo	13. ¿Influyes con tus compañeros acerca de cómo realizar un trabajo correctamente?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Actitudes	Empatía	14. ¿Cuando un compañero presenta algún problema le ayudas a resolverlo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Honestidad	15. ¿Elaboras tu trabajo de manera consciente y con la verdad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Disciplina	16. ¿Eres ordenado y disciplinado en la ejecución de tus responsabilidades de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Condiciones de trabajo	Ambiente físico	17. ¿Te sientes cómodo con el espacio y lugar que desarrollas tus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ambiente psicosocial	18. ¿Tienes una relación laboral cómoda con tu jefe y compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Remuneración	19. ¿Te sientes satisfecho con el sueldo que se te pago por tus servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivación	20. ¿Te sientes motivado al realizar tu trabajo, por tu jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto		Fecha 7/10/18					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL, LURÍN-LIMA, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: LITANO YOVERA, ROSA MERCEDES							
Apellidos y nombres del experto: DR. ALVA ARCE, ROSA CESAR							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Perfil de puestos	Conocimientos	Grado académico	1. ¿Considera usted que el nivel de estudios que obtiene es oportuno para el puesto de trabajo?	1. Nunca 2. La mayoría de veces no 3. Algunas veces sí, algunas veces no 4. La mayoría de veces sí 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimientos técnicos	2. ¿Obtiene conocimientos técnicos suficientes para realizar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitaciones	3. ¿La capacitación del personal proporciona cumplir con las tareas y obligaciones asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cursos complementarios	4. ¿Últimamente ha llevado cursos adicionales acerca de su especialidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades	Capacidad analítica	5. ¿Investiga minuciosamente los inconvenientes o problemas antes de ejecutar una tarea o actividad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	6. ¿Soluciona los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aptitud	7. ¿Considera que cuentas con las aptitudes para cumplir correctamente las responsabilidades que se te asignen?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Experiencias	Trabajos realizados	8. ¿Usted ha trabajado anteriormente en área que ahora desempeña?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logros	9. ¿Ha obtenido algún premio o reconocimiento por parte de sus jefes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Resultados obtenidos	10. ¿Considera que su experiencia laboral aporta al logro de sus resultados obtenidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Cumplimiento de metas laborales	Aptitudes	Trabajo en equipo	11. ¿Trabaja en equipo constantemente con los compañeros de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	12. ¿Considera que tiene iniciativa para desarrollar sus tareas y responsabilidades del puesto que ocupa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderazgo	13. ¿Influyes con tus compañeros acerca de cómo realizar un trabajo correctamente?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Actitudes	Empatía	14. ¿Cuando un compañero presenta algún problema le ayudas a resolverlo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Honestidad	15. ¿Elaboras tu trabajo de manera consciente y con la verdad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Disciplina	16. ¿Eres ordenado y disciplinado en la ejecución de tus responsabilidades de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Condiciones de trabajo	Ambiente físico	17. ¿Te sientes cómodo con el espacio y lugar que desarrollas tus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ambiente psicosocial	18. ¿Tienes una relación laboral cómoda con tu jefe y compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Remuneración	19. ¿Te sientes satisfecho con el sueldo que se te pago por tus servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivación	20. ¿Te sientes motivado al realizar tu trabajo, por tu jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto			Fecha 06/03/18				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL, LURÍN-LIMA, 2018

Apellidos y nombres del investigador: Litano Yovera, Rosa Mercedes

Apellidos y nombres del experto: *DR. COSTILLO CASANO PEDRO*

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Perfil de puestos	Conocimientos	Grado académico	1. ¿Considera usted que el nivel de estudios que obtiene es oportuno para el puesto de trabajo?	1. Nunca 2. La mayoría de veces no 3. Algunas veces sí, algunas veces no 4. La mayoría de veces sí 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimientos técnicos	2. ¿Obtiene conocimientos técnicos suficientes para realizar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitaciones	3. ¿La capacitación del personal proporciona cumplir con las tareas y obligaciones asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cursos complementarios	4. ¿Últimamente ha llevado cursos adicionales acerca de su especialidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades	Capacidad analítica	5. ¿Investiga minuciosamente los inconvenientes o problemas antes de ejecutar una tarea o actividad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	6. ¿Soluciona los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aptitud	7. ¿Considera que cuentas con las aptitudes para cumplir correctamente las responsabilidades que se te asigne?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Experiencias	Trabajos realizados	8. ¿Usted ha trabajado anteriormente en área que ahora desempeña?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logros	9. ¿Ha obtenido algún premio o reconocimiento por parte de sus jefes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Resultados obtenidos	10. ¿Considera que su experiencia laboral aporta al logro de sus resultados obtenidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Cumplimiento de metas laborales	Aptitudes	Trabajo en equipo	11. ¿Trabaja en equipo constantemente con los compañeros de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	12. ¿Considera que tiene iniciativa para desarrollar sus tareas y responsabilidades del puesto que ocupa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderazgo	13. ¿Influyes con tus compañeros acerca de cómo realizar un trabajo correctamente?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Actitudes	Empatía	14. ¿Cuando un compañero presenta algún problema le ayudas a resolverlo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Honestidad	15. ¿Elaboras tú trabajo de manera consciente y con la verdad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Disciplina	16. ¿Eres ordenado y disciplinado en la ejecución de tus responsabilidades de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Condiciones de trabajo	Ambiente físico	17. ¿Te sientes cómodo con el espacio y lugar que desarrollas tus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ambiente psicosocial	18. ¿Tienes una relación laboral cómoda con tu jefe y compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Remuneración	19. ¿Te sientes satisfecho con el sueldo que se te pago por tus servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivación	20. ¿Te sientes motivado al realizar tu trabajo, por tu jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto			Fecha <i>5/10/18</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



## ANEXO D. REPORTE TURNITING

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1055284503&ts=1&ro=103&o=1219091436

feedback studio Tesis\_Litano\_Yovera\_Rosa\_M\_-\_turniting.pdf -- /0 < 212 de 212 > ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**"PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS  
LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL,  
LURÍN-LIMA, 2018"**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**  
ROSA MERCEDES, LITANO YOVERA (ORCID: 0000-0002-8621-9550)

**ASESOR**  
Dr. IVÁN ORLANDO, TANTALEAN TAPIA (ORCID: 0000-0003-1877-2183)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

**LIMA-PERÚ**  
2018

**Resumen de coincidencias**

**25 %**

ver fuentes en inglés (beta)

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %	>
3	repositorio.sibdi.ucr.ac.... Fuente de Internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	bibliotecadigital.econ.u... Fuente de Internet	1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

Página: 1 de 46    Número de palabras: 10092    Text-only Report | High Resolution    Apagado

## ANEXO E. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA SOLICITUD DE PERMISO

Los Olivos, 10 de octubre del 2018

Señor  
**Abregu Tello Cirilo**  
Gerente General  
Presente.-

De mi mayor consideración

Yo **Litano yovera, Rosa Mercedes**, identificado con DNI 71129369 y código de estudiante 6700275789, en mi calidad de alumno del X ciclo de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo. Solicito permiso para utilizar información confidencial de la empresa (datos estadísticos), del mismo modo encuestar a los trabajadores para mi proyecto de tesis, cuyo título es "Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín Lima". Como condiciones contractuales, me comprometo a:

- (1) No divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, me fue suministrada.
- (2) No proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la sede durante la duración del proyecto.
- (3) No utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. Asumo que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Administración.

Así mismo, me comprometo a entregar 01 ejemplar como muestra de agradecimiento con la institución.

Atentamente,

**Litano Yovera Rosa Mercedes**

**CONSTRUCTORA ATC EIRL**  
  
**CIRILO ABREGU TELLO**  
TITULAR - GERENTE

**Abregu Tello Cirilo**  
Gerente General  
Constructora ATC EIRL

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

**“PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATC EIRL LURÍN-LIMA, 2018”** de la estudiante **LITANO YOVERA ROSA MERCEDES**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de noviembre del 2019

  
**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**  
**DNI: 16631152**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Litano Yovera Rosa Mercedes  
D.N.I. : 71128389  
Domicilio : Calle Las verbenas Mz. C lote 17 - Los olivos  
Teléfono : Fijo : Móvil : 982350953  
E-mail : litano20.1996@gmail.com

### 2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales  
Escuela : Profesional de Administración  
Carrera : Administración  
Título : Licenciada en administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....  
Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Rosa Mercedes Litano Yovera

Título de la tesis: Perfil de Puestos Y el Cumplimiento de Metas Laborales en la Empresa Constructora ATC EIRL Lurin-Lima 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACION DE PUBLICACION DE LA TESIS EN VERSION ELECTRONICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 21 de noviembre del 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presenta la estudiante:

**Srta. Rosa Mercedes Litano Yovera**

Trabajo de Investigación titulado:

**PERFIL DE PUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES EN LA EMPRESA  
CONSTRUCTORA ATC EIRL LURÍN-LIMA, 2018**

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 15 (Quince)

Lima, 21 de noviembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN