



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

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

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Elizabeth Gabriela De La Cruz Coral

Elian Liliana Quispe Montes

ASESORES:

Mgtr. Marco Antonio Candia Menor

Dr. Darién Barramedo, Rodríguez Galán


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión por Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

 UCV UNIVERSIDAD César Vallejo	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Elizabeth Gabriela De La Cruz Coral cuyo título es:
 "Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número)
Dieciocho (letras).

Lima, San Juan de Luigancho 7 de diciembre del 2018



 PRESIDENTE




 SECRETARIO



 VOCAL

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 06 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Elean Lijano Quispe Montes, cuyo título es: Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹² [número]^{Diez y dos} (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 07 de diciembre del 2018.



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

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

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros familiares y amigos por el apoyo absoluto y mostrarnos el camino hacia la superación.

A nuestros profesores quienes continuamente nos brindaron su apoyo, experiencia y conocimiento durante toda la carrera profesional.

A nuestros asesores por brindarnos su apoyo y confianza en toda esta etapa.

Declaración de autenticidad

Nosotras, Elizabeth Gabriela De La Cruz Coral, con DNI: 77327218 y Elian Liliana Quispe Montes, con DNI: 46432170, a efecto de cumplir con las disposiciones actuales contempladas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que la totalidad de documentación presentada es verídica.

De igual forma, declaramos bajo juramento que toda la información y datos presentados en ésta tesis son fidedignos.

Por tanto, asumimos la responsabilidad que atañe ante alguna omisión, falsedad u ocultamiento, tanto en la información como, en la documentación presentada para la presente investigación, por consiguiente, nos sometemos a lo estipulado en el reglamento académico de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2018

Elizabeth De La Cruz Coral

Elian Liliana Quispe Montes

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos a ustedes la Tesis Titulada “*Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018*”, la cual está constituida por los capítulos de introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. Así también, el objetivo de la investigación fue describir si existe relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., la cual se presenta hoy ante ustedes, confiando cumpla con los requerimientos para optar el título profesional de licenciado en Administración.

Atte.



Elizabeth De La Cruz Coral



Elian Liliana Quispe Montes

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Declaración de autenticidad	vii
Presentación	viii
Índice.....	ix
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos.....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Competencias laborales	20
1.3.2 Desempeño.....	24
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general.....	30
1.4.2 Problema específicos	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.5.1 Justificación teórica.....	31
1.5.2 Justificación metodológica.....	31
1.5.3 Justificación práctica.....	32
1.5.4 Justificación social.....	32
1.6 Hipótesis.....	32
1.6.1 Hipótesis general.....	32
1.6.2 Hipótesis específicas.....	32
1.7 Objetivos	33

1.7.1 Objetivo general	x
1.7.2 Objetivos específicos	33
II. MÉTODO.....	34
2.1 Diseño de investigación	35
2.1.1 Tipo de investigación	35
2.2 Operacionalización de las variables	36
2.3 Población	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
3.1 Descripción de resultados	48
3.2 Contratación de hipótesis general.....	54
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS.....	71
VIII. ANEXOS	76

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable competencias laborales	37
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño	38
Tabla 3: Validez V de Aiken de la variable competencias laborales	41
Tabla 4: Validez V de Aiken de la variable desempeño	43
Tabla 5: Distribución de frecuencia para competencias laborales – desempeño	48
Tabla 6: Distribución de frecuencia para motivación – desempeño	49
Tabla 7: Distribución de frecuencia rasgos de personalidad – desempeño	50
Tabla 8: Distribución de frecuencia concepto de uno mismo – desempeño	51
Tabla 9: Distribución de frecuencia conocimientos – desempeño	52
Tabla 10: Distribución de frecuencia habilidades – desempeño	53
Tabla 11: Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman	54
Tabla 12: Correlaciones competencias laborales – desempeño	54
Tabla 13: Correlaciones motivación– desempeño	55
Tabla 14: Correlaciones rasgos de personalidad – desempeño	56
Tabla 15: Correlaciones concepto de uno mismo – desempeño	57
Tabla 16: Correlaciones conocimientos – desempeño	58
Tabla 17: Correlaciones habilidades – desempeño	59

Índice de anexos

Anexo 1: Instrumentos de las variables	77
Anexo 2: Validación de instrumentos por expertos.....	79
Anexo 3: Matriz de consistencia	87
Anexo 4: Tabla de especificación de variables	88
Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los instrumentos	90
Anexo 6: Base de datos de las variables	92
Anexo 7: Prueba de similitud	94
Anexo 8: Autorización de la empresa.....	95
Anexo 9: Identificación del problema	96

Resumen

El presente estudio se fundamentó en la investigación de las variables competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, motivo por el cual se consideró y analizó las dos variables mencionadas con sus correspondientes dimensiones e indicadores. Tuvo como objetivo general: describir la relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Así también, el nivel de investigación es descriptivo correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, el cual se sustentó con las bases teóricas de Hernández, Fernández y Baptista; para la variable competencias laborales Spencer & Spencer como se citó en Alles (2015) y por último para la segunda variable a Robbins y Judge (2013). La población de estudio consta de 40 jefes de proyecto de la empresa H y HE Contratistas Generales, dicha empresa se dedica al rubro de construcción. La recopilación de datos se logró a través de dos instrumentos que es el cuestionario, los cuales estuvieron validados por el juicio de dos expertos de la universidad César Vallejo, alcanzando un nivel de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach de 0,744 para el cuestionario de competencias laborales y un 0,732 para el cuestionario de desempeño. El instrumento consta de 59 ítems los cuales fueron aplicados en un determinado momento y espacio. Por último, la prueba de hipótesis de la investigación tuvo como resultado que existe un nivel de significancia de 0,000 (bilateral), con un grado de correlación Rho de Spearman de ,870, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables competencias laborales y desempeño.

Palabras clave: Competencias laborales, desempeño, jefes.

Abstract

The present study was based on the investigation of the variables labor competencies and performance in the company H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, which is why we had considered and analyzed the two variables mentioned with their corresponding dimensions and indicators. General objective was to describe the relationship between labor competencies and performance in the company H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Also, the level of research is correlational descriptive and the non-experimental cross-sectional design, the which is supported by the theoretical bases of Hernández, Fernandez and Baptista; for the labor competency variable Spencer & Spencer as cited in Alles (2015) and finally for the second variable to Robbins and Judge (2013). The study population consists of 40 project managers of the company H y HE Contratistas Generales, the company is dedicated to the construction sector. The data collection was achieved through two instruments that is the questionnaire, which were validated by the judgment of two experts from the Cesar Vallejo University, reaching a confidence level of Cronbach's alpha coefficient of 0,744 for the competency questionnaire and a 0,732 for the performance questionnaire. The instrument consists of 59 items which were applied at a certain time and space. Finally, the hypothesis test of the investigation resulted in the existence of a level of significance of 0,000 (bilateral), with a Spearman's degree of Rho correlation of ,870, that is, a very strong positive correlation between the variables labor competencies and performance.

Keywords: Labor competencies, performance, boss

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

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

Guerrero, Valverde y Gorjup (2013) señalaron que, del total de 129 empresas encuestadas del sector textil, el 12% decidió implementar la gestión orientada a las competencias, mientras que en el sector financiero un 43% de un total de 30 entidades realizó lo mismo. Obteniendo como resultado que la implementación de la gestión orientada a las competencias permitió un mejor desempeño, rendimiento y gran aporte para la empresa (pp. 251-288).

De la misma forma, Santos y Simón (2018) indicaron que las organizaciones de la industria de producción del Estado de Sao Paulo valoran la importancia de las competencias y habilidades del ingeniero de producción, motivo por el cual los autores investigaron como era el desempeño en estas empresas, por ello aplicaron una encuesta a 46 organizaciones del rubro en mención. Hallando que, existían algunas deficiencias en cuanto a competencias del trabajador los cuales influían en el desempeño de sus funciones. Por medio de los resultados de la investigación se concluyó que la capacitación era un mecanismo importante para mejorar esas deficiencias (pp. 233-250).

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

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

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

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

Finalmente, dada la problemática manifestada, se propuso realizar una investigación que mida la relación entre las variables de competencias laborales y el desempeño.

1.2 Trabajos Previos

Internacionales

Chávez, De Las Salas y Bozo (2014) aportaron al Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de Venezuela, la investigación titulada *Competencias gerenciales y el desempeño laboral en empresas aseguradoras*, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral en las empresas aseguradoras, considerando como base teórica para la primera variable a Alles, M. y para la segunda a Chiavenato. La metodología que se utilizó para la investigación es descriptivo correlacional, con una muestra de 9 gerentes, teniendo como instrumento el cuestionario conformado por 10 ítems para cada variable, usando la escala de likert. Asimismo, el valor de correlación de Pearson entre las variables mencionadas es 0,87 lo cual indica que existe una relación fuerte y positiva. Se concluyó en la investigación que existe relación entre los tipos de competencias de los gerentes de las empresas aseguradoras y el desempeño laboral de los mismos.

La investigación brindó aportes en cuanto a las variables de la investigación, que indica un nivel de correlación en las dimensiones de competencias cognitivas, logro, eficiencia personal, que guardan semejanza con nuestra investigación, considerándose para el análisis de los resultados, lo cual señaló relevancia con el desempeño laboral.

Gubatanga y Gacho (2018) aportaron a la academia Australiana de Negocios y Economía en la Universidad de ciencia y tecnología de Iloilo-León, Filipinas, mediante su investigación titulada *Competencia de recursos humanos y desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas*, cuyo objetivo general fue determinar la competencia del personal administrativo y su relación con el desempeño laboral. Teniendo como base teórica para la primera variable a Boyatzis y para la segunda a Goleman; donde la metodología utilizada para dicha investigación es descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 108 empleados administrativos, y como instrumento el cuestionario con 15 ítems para cada variable, utilizando la escala de likert. Además, se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,967, lo que indica que existe una correlación positiva perfecta. Finalmente, se concluyó que cuanto mayor sean las competencias del personal administrativo su desempeño será mejor, indicando así que existe una relación entre las variables mencionadas.

Por ende, el gran aporte de esta investigación fue brindarnos la evidencia de la relación entre las variables competencias laborales y el desempeño, lo cual permitió tener un mejor alcance con respecto a las dimensiones de conocimientos y habilidades, puesto que hace mayor énfasis en estas dimensiones.

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

Dicho estudio fue de relevancia, porque aportó a nuestra investigación al indicar que existe una relación entre las variables competencias y desempeño laboral, así también se ha considerado a 2 dimensiones de la primera variable mencionada en la presente investigación como son conocimientos y habilidades.

Nacionales

Casa (2015) en su estudio titulado *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015*, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Nacional José María Arguedas en la ciudad de Andahuaylas, Perú. Tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, se consideró como base teórica al autor Alles M. para la primera variable y a Chiavenato I. para la segunda. La metodología utilizada para dicha investigación es descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 42 personas, teniendo como instrumento el cuestionario conformado por 9 ítems para cada variable, utilizando la escala de likert. Así también, el valor de correlación que existe entre las variables mencionadas según Pearson es de 0,555,

lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Concluyendo que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y desempeño laboral.

La mencionada tesis brindó un gran aporte a la investigación, no solo porque confirmó la relación existente entre ambas variables, sino porque se ha considerado autores con los que se comparten sus ideas, teniendo similitudes en las dimensiones de la segunda variable como es la eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales.

Casique y Vinces (2016) en su investigación *El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización nogubernamental Asociación Benéfica Prisma - Lima*, para optar el título profesional de licenciado en administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la ciudad de Lima, Perú. Donde el objetivo general fue, determinar el desarrollo de las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma, Lima 2016. Considerando como base teórica para la primera variable Allens M. y a Sáez F. para la segunda. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional, con una muestra de 50 trabajadores administrativos, donde se tuvo como instrumento el cuestionario conformado por 19 ítems. Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,923 de correlación, es decir una correlación positiva perfecta. Concluyendo lo siguiente, las competencias laborales influyen significativamente en la variable de desempeño del personal administrativo de la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma.

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

Casma (2015) en su estudio de investigación titulado *Relación de la gestión del talento humano por competencias genéricas en el desempeño laboral en la empresa FerroSistemas, Surco-Lima*, para optar el grado académico de Magister en Administración, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, que tuvo como objetivo general establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima en el año 2015, considerando como base teórica a Huse y Bodwitch para la primera variable y para la segunda es Chiavenato. La metodología que se utilizó fue

descriptivo correlacional, con un censo de 84 trabajadores, teniendo como instrumento el cuestionario con 40 ítems para la primera variable y 24 para la segunda, utilizando la escala de likert. Así también, se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,65 lo cual señala que existe una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores. Por tanto, se concluyó que la gestión del talento humano por competencias incide en el desempeño de los trabajadores.

El aporte de esta investigación es que brindó un importante alcance en cuanto al marco teórico, ya que las dimensiones de eficacia y eficiencia conceptualmente se relacionan con la de segunda variable de nuestra investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Competencias Laborales

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

Según Spencer & Spencer (como se citó en Alles, 2015a), indicaron lo siguiente sobre competencias laborales: “característica profunda de un individuo que se encuentra causalmente relacionada con un desempeño efectivo (que se toma como criterio de referencia) y/o superior en un puesto de trabajo o situación laboral” (p. 212). Al respecto, podemos decir que las competencias laborales son un conjunto de factores propios de cada individuo, los cuales estos les permite un progreso efectivo y eficaz en el cumplimiento de sus actividades, conllevando a un buen desarrollo de sus funciones en su eje de labor.

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

Motivación

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

se define la motivación como una actitud que te impulsa o distancia de ciertas acciones y que dependerá la importancia y el nivel de beneficios que represente para cada miembro; un individuo motivado estará constantemente trazándose objetivos y comprometido para que estos se cumplan en un corto, mediano y largo plazo.

Rasgos de personalidad

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

Concepto de uno mismo

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

Conocimientos

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

Habilidades

La habilidad también conocida como destrezas son las acciones que desarrollan las personas de manera sobresaliente y diferenciadora. Se percibe que, todo trabajador que desarrolle e impulse pertinentemente sus habilidades sea intelectuales o físicas se podrá desempeñar exitosamente en su campo laboral. Es un componente de gran importancia para las empresas porque mediante las habilidades o destrezas el colaborador de cada área podrá ofrecer un

rendimiento de eficiencia y eficacia al ejecutar cada tarea, lo cual influirá en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así también la autora Allens (2015a), señaló 3 grupos de competencias, las cuales son competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área las cuales definiremos en adelante (p. 72).

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

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

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

Por otro lado, Calvo (2014) anunció que las competencias laborales son los atributos de cada ser que están muy vinculadas con las reacciones óptimas que se dan en el entorno de un organismo y en una determinada situación laboral. Es decir, son atributos propios en el individuo, el cual guardan una fuerte relación en el logro de sus propósitos, ya sea en su centro de trabajo o en el ámbito personal. El autor en mención hace referencia a cinco dimensiones: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer (p. 137).

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

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

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

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

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

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

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

Es la integración de un conjunto de capacidades que se ponen en acción en un contexto determinado para solucionar un problema. Esas capacidades permiten un desempeño satisfactorio en situaciones reales, de acuerdo con los estándares establecidos. En este sentido alguien competente es capaz de movilizar una serie de recursos para dar una respuesta contextualizada a una situación dada [...]. (p. 14)

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

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

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

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

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

Implica que se identifiquen las competencias adecuadas para el cumplimiento de los roles de una organización y que se elabora un modelo como base para el proceso de reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo y la evaluación de las personas. (p. 121)

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

1.3.2. Desempeño

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

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

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

de gerencia y después con herramientas automatizadas enviar la información al resto del personal.

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

Cumplimiento de funciones

Una de las actividades más importantes de cualquier gerente que tiene personas a cargo es conocer el desempeño que están teniendo, porque el desempeño va ligado a los resultados, entonces los gerentes y colaboradores deben ser los mayores interesados en que se evalúe el desempeño para que se identifiquen sus áreas de oportunidad y de ahí se puedan realizar programas de capacitación que permita fortalecer las debilidades. Los autores hacen referencia al desarrollo de las tareas y acuerdos de las actividades que realiza continuamente el trabajador, pues el resultado de este trabajo diario, es el que se considera como su desempeño. Pero, para ello es necesario que cada trabajador tenga conocimiento de las funciones de su puesto, así como lo que espera la empresa de ellos. Por ello, cada trabajador es responsable de saber cuáles son sus tareas a realizar y el jefe inmediato de comunicarlo para brindar lo necesario para un eficiente desempeño del colaborador.

Civismo

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

Productividad

Cuando una empresa contrata a un trabajador espera que éste contribuya al crecimiento de la organización, pero no todos los colaboradores cumplen a cabalidad con sus obligaciones, un ejemplo de ello son las actitudes de violencia, la irresponsabilidad ante ciertos recursos de la empresa, como es el hurto. Otra de las conductas a las que tiene que hacer frente la

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

De igual manera, los autores Robbins y Judge (2013, p. 555), enunciaron los objetivos de la evaluación del desempeño, señalando que permite volver a comunicar cuales son los objetivos de la empresa, lo que se tiene que hacer, lo que se espera de ellos; provee información para tomar decisiones, es decir, brinda información detallada para diseñar los programas de capacitación, saber porque no se cumple las metas, para retroalimentar a los jefes; además brinda bases objetivas para otorgar aumentos, bono, incentivos y otras acciones para propiciar una cultura de alto desempeño, todo ello con el fin de mejorar la productividad del colaborador y por ende un desarrollo organizacional.

Es decir, contribuye a la gerencia a determinar que trabajadores deben ser promovidos a puestos superiores o a otras áreas y quienes no deben continuar laborando en la empresa. Además, permite conocer las capacidades con las que cuenta cada colaborador con el fin de brindar acciones formativas las cuales permitan realizar medidas correctivas. Finalmente, la evaluación de desempeño permite otorgar feedback a los trabajadores, para que ellos tengan conocimiento del rendimiento que tienen en la empresa y que es lo que se espera de ellos; asimismo se utiliza como fundamento para un incremento salarial y a quienes premiar.

Esta evaluación permite determinar de una manera objetiva si un trabajador está cumpliendo las expectativas que se esperan de ellos; pero si no hay una retroalimentación pues el trabajador puede pensar que está haciendo un trabajo excelente, pero para los jefes directos y gerentes no lo es; por ello la importancia de que la evaluación de desempeño sea muy objetiva para que el colaborador pueda saber que debe mejorar.

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, la evaluación del desempeño es un proceso continuo, porque todas las personas necesitan tener retroalimentación de lo que se hace en el día a día, ya que si no se diera entonces no habría aprendizaje; es así que la evaluación del desempeño lo que busca es que el desempeño de la organización se incremente. También, brinda información de aquellos posibles candidatos que pueden ser promovidos por su buen desempeño, cubrir futuras vacantes, pues del mismo personal interno se puede cubrir vacantes con mayor rapidez, teniendo como ventaja que estas personas conocen a cabalidad la cultura organizacional.

Finalmente, podemos decir que la evaluación de desempeño es un instrumento detallado para clarificar las expectativas y establecer nuevos retos con los colaboradores; cuando ellos sienten la necesidad de ser evaluados, se está formando colaboradores importantes y que logren grandes propósitos dentro de la organización.

Es importante mencionar a otros autores, que refieren sobre la definición de desempeño. Por ello, se menciona que el desempeño laboral es la forma como el trabajador

efectúa sus roles, es decir el grado de desarrollo que éste cumple en referencia a las funciones que se le asigna y como estos resultados se comparan con los esperados por la organización. Por lo tanto, la evaluación de desempeño permite dar a conocer cuál es el rendimiento que el trabajador tiene y fijar medidas correctivas si fuese el caso para mejorar los puntos débiles (León, 2017, p. 237).

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

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

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

Eficacia: busca conocer si los resultados esperados se alcanzaron, consiste en concentrar todos los esfuerzos en actividades que realmente deben llevarse a cabo para cumplir los objetivos, es decir llegar a conseguir la mayor parte de los objetivos propuestos.

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

De igual importancia, otro autor que hace mención sobre desempeño es Chiavenato, quien indicó que es el comportamiento que cada individuo manifiesta en relación a las tareas que realiza, las metas, las capacidades que brinda y su potencial de crecimiento. En otras palabras, es el desenvolvimiento que tiene el trabajador en relación a las funciones que le fueron asignadas; es el aporte que brinda para el alcance de las metas corporativas, como los niveles alcanzados respecto a las metas que se le estableció; el desempeño permite conocer cuáles son las capacidades que muestra el trabajador para llegar a cumplir las tareas que se le determinaron. Es así, que el autor planteó 3 dimensiones, siendo estas: eficacia, eficiencia y productividad (2009, p. 245).

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

Eficiencia: ello hace alusión al uso adecuado de los recursos disponibles de la organización, el cual se define comparando los resultados alcanzados con los recursos utilizados en el cumplimiento de una actividad por el trabajador.

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

Por otra parte, la evaluación del desempeño permite conocer las características intrínsecas y externas de los trabajadores, así como otorgarles reconocimientos por su desempeño. Por otro lado, el desempeño va ligado a los resultados, es decir determina si un empleado está cumpliendo las expectativas que se esperan de ellos, también podemos decir que es una herramienta para clarificar las expectativas y establecer nuevos retos con los colaboradores, ya que provee información para la toma de decisiones, por ende, podemos decir que la evaluación de desempeño es un proceso de mejora.

Desde otra perspectiva, Werther, Davis y Guzmán (2014) explicaron que la evaluación del desempeño conforma el medio por el cual se determina el rendimiento del trabajador, es decir, se evalúa su aportación total a la empresa, elemento que finalmente define su continuidad en la empresa. En suma, es la fase mediante el cual se conoce el desempeño del trabajador y como este influye en el logro, mediante el cual se determina la continuidad del colaborador en la empresa. El mencionado autor llegó a distinguir dos dimensiones, siendo estas las siguientes: valor agregado y logro de los objetivos corporativos (p. 216).

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

Logro de los objetivos corporativos: es el involucramiento que tiene el trabajador para llegar a cumplir con los objetivos propuestos, para ello es necesario que el trabajador cuente con todos los recursos necesarios y la disposición con el fin de obtener lo propuesto.

De igual importancia, la autora Alles (2015b) explicó que la evaluación del desempeño se divide en cinco puntuaciones siendo estas: excepcional, destacado, bueno, necesita mejorar y resultados inferiores a los esperados. A continuación, se explicará cada una de estas (p. 323).

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

Los resultados sobrepasan las expectativas, mostrando un alto desempeño reflejándose en los logros de sus objetivos; al transcurrir el tiempo las empresas empezarán a enfatizar y aplicar evaluaciones constantemente, de modo que sus colaboradores obtengan como resultado un puntaje destacado.

El puntaje bueno es el resultado de los colaboradores que lleguen a cumplir con sus funciones, actividades principales de su área, que normalmente son colaboradores que llevan sus roles de manera eficaz y técnica.

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

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

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general:

¿De qué manera se relaciona las competencias laborales con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?

¿De qué manera se relaciona los rasgos de personalidad con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?

¿De qué manera se relaciona el concepto de uno mismo con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?

¿De qué manera se relaciona los conocimientos con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?

¿De qué manera se relaciona las habilidades con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La relevancia de la actual investigación se basó en el empleo de conceptos y teorías que nos permitió conocer y profundizar las competencias laborales y el desempeño de los ingenieros de obra de la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C. ello debido al porcentaje considerable de desvinculación de los trabajadores y retrasos en los entregables de obra. Esta investigación buscó saber cuáles son esas competencias que necesita el colaborador para cumplir a cabalidad con sus actividades y mediante la capacitación reforzar las falencias. Asimismo, se consideró el aporte teórico de Spencer & Spencer citado por Alles para la variable competencias laborales y para la segunda Robbins y Judge.

1.5.3 Justificación metodológica

En el presente estudio se buscó describir la relación de competencias laborales con el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., para ello se desarrolló instrumentos de medición (cuestionario) para cada variable, obteniendo un total de 59 ítems y conjunto de metodologías que fundamentan la propuesta académica y que pueden ser usados en diversos estudios vinculados. Así también, se ingresó los contenidos obtenidos

en una base de datos para así obtener los resultados y dar respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación.

1.5.2 Justificación práctica

Los resultados del presente estudio influyeron a tomar decisiones y realizar replanteamientos en referencia a las competencias laborales con el fin de optimizar el desempeño de los colaboradores, para así, evitar perjuicios a la organización. Asimismo, con la presente investigación se buscó concientizar a los ingenieros de la empresa acerca de la relevancia de las competencias, para obtener un desempeño laboral eficiente.

1.5.4 Justificación social

La actual investigación brindó información fiable a la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., con el fin de que se inicien acciones de mejora que permitieron un alto nivel de desempeño de los colaboradores, considerando la importancia de tener una persona con las competencias requeridas para el puesto de trabajo en base a los perfiles que la empresa lo estipula y así evitar pérdidas económicas, de tiempo y prestigio para la organización.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

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

1.6.2 Hipótesis específicas:

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

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

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

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

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

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

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

1.7.2 Objetivos Específicos:

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

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

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

Describir la relación entre los conocimientos y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

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

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

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

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen no experimental como: “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables [...]. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p. 152). Es decir, se desarrollan sin maniobrar premeditadamente cada una de las variables.

Asimismo, es de corte transversal, el autor Hernández, et al. (2014) detalló que: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un tiempo dado” (p. 154). En otras palabras, podemos decir que es de corte transversal, pues el acopio de información se da en un mismo tiempo y lugar.

2.1.1 Tipo de investigación

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

Se le denomina también “activa”, dinámica, práctica o empírica. Se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad. (p. 164)

En otras palabras, la investigación aplicada se basa esencialmente en los hallazgos y contribuciones de la investigación básica, es así que la investigación aplicada busca a través de esos aportes resolver los problemas y brindar bienestar a la sociedad.

2.1.2 Nivel de investigación

Por otra parte, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, es así que Tamayo (1999) puntualizó que: “Se propone describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés” (p. 44). En otras palabras, es descriptiva porque se

empezará a describir cada una de las variables, para un análisis profundo de cada una de ellas.

Además, es de nivel correlacional, quienes Hernández, et al. (2014) puntualizaron de la siguiente manera: “Este tipo de análisis tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en su contexto en particular [...]” (p. 93). En efecto, es de nivel correlacional, porque se busca determinar la relación de las variables en estudio y poder analizar el comportamiento de cada uno de ellos.

2.2 Operacionalización de las variables

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

V1: Competencias Laborales

V2: Desempeño

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias laborales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición		
Competencias laborales	Las competencias laborales se definen como: "característica profunda de un individuo que se encuentra causalmente relacionada con un desempeño efectivo (que se toma como criterio de referencia) y/o superior en un puesto de trabajo o situación laboral". (Alles, 2015, p. 212)	Competencias Laborales serán medidas tomando en cuenta las dimensiones o subvariables, siendo la evaluación exigente en su precisión, se requiere de evidencias observables representadas en los indicadores, con los cuales se elaborará el instrumento para la obtención de datos en la aplicación del paquete estadístico SPSS.	Motivación	Objetivos	1- 2 - 3	Ordinal		
				Responsabilidad	4 - 5 - 6			
				Iniciativa	7 - 8			
				Autocontrol	9 - 10 - 11			
			Conocimientos	Concepto de uno mismo	Rasgos de personalidad		Valores	12 - 13
							Características	14
							Actitudes	15 - 16
							Imagen	17 - 18
							Información	19 - 20 -21
							Capacidad	22 - 23 - 24
Habilidades			Tareas físicas	25 - 26 - 27				
			Tareas mentales	28 - 29 - 30				

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño	“El desempeño hace referencia al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades del trabajador en las tareas establecidas en su puesto de trabajo, su conducta y contribución al ambiente psicológico de la organización” (Robbins y Judge, 2013, p. 555)	Desempeño será medida tomando en cuenta las dimensiones o subvariables, siendo la	Cumplimiento de funciones	Obligaciones	1- 2 - 3 - 4 - 5	Ordinal
				Responsabilidades	6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12	
		evaluación exigente en su precisión, se requiere de evidencias observables		Brindar ayuda	13 - 14	
		representadas en los indicadores, con los cuales se elaborará el instrumento para	Civismo	Respeto	15 - 16 - 17 - 18	
		la obtención de datos en la aplicación del paquete estadístico SPSS.		Sugerencias constructivas	19 - 20 - 21	
			Productividad	Daños a la propiedad	22 - 23 - 24	
				Comportamiento	25 - 26 - 27	
				Ausencia	28 - 29	

2.3 Población

Población

Izaguirre y Tafur (2017) señalan que población es el conglomerado de componentes investigables que poseen particularidades comunes (p. 193).

Para el desarrollo de esta investigación la población está considerada por los ingenieros de la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, que tienen el cargo de jefes, los cuales están conformado por 40.

Sabino (1992) señalo sobre censo lo siguiente: “Cuando se recaba datos de todas las personas que están involucradas en el problema en estudio” (p. 77).

Para esta investigación no se calculará una muestra, sino se realizará un censo, ya que, todos los elementos que conforma la población serán materia de estudio, siendo conformada por 40 jefes de proyecto, encargados de las obras de construcción de la empresa H y HE Contratistas Generales.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Jefes varones y mujeres.
- Jefes de proyecto.

Criterios de exclusión

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

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

Enfoque de investigación

Los autores Hernández et al (2014) indican, “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con la base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

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

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

Técnica de recolección de datos

Esta investigación se emplea la encuesta, mediante la cual se recogerá información aplicada a toda la población, que son jefes de proyectos, siendo estos un total de 40.

García, Ibáñez y Alvira (1993) mencionaron que: “la encuesta es la técnica de un conglomerado de etapas homogéneas para la investigación, por ello se acopia y analiza una gama de datos de la muestra representativa del universo” (p. 141).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento a emplear será un cuestionario, conformada por 30 preguntas para la primera variable y 29 para la segunda, con el fin de conocer cuáles son las competencias laborales que predominan y carece el trabajador, así como el desempeño que manifiesta en su puesto de trabajo. Asimismo, se utilizará la escala de Likert para las 2 variables. Siendo estas las siguientes:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

García (2004) señala que: “el cuestionario es un conjunto de interrogantes que conlleva a la obtención de información, lo cual permitirá la medición de las variables” (p. 30).

Validez

Según Anastasi y Urbina (como se citó en Bernal, 2010), afirmaron: “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 247).

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

Tabla 3

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

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

Ítem 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 16	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 17	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 19	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 21	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 22	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 24	Relevancia	3.5	0.71	0.83

	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 28	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 29	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 30	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

Tabla 4

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

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

	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 7	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 8	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 9	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83

	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 22	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 24	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Confiabilidad

Según Hernández, et al. (2010) indica que: “la confiabilidad del instrumento de medición repetida al mismo sujeto de estudio brinda los mismos resultados” (p. 200).

Para la presente investigación se efectuó como confiabilidad el Coeficiente de alfa de Cronbach, aplicado a 40 jefes de proyectos, obteniendo un valor de ,848 en el programa SPSS.

Fiabilidad de la variable competencias laborales

Se ingresó en el programa SPSS la información obtenida mediante el instrumento, en el cual se obtuvo un grado de ,744 de confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable de competencias laborales, que se efectuó a los 40 jefes de proyecto de la empresa H y HE Contratistas Generales.

Fiabilidad de la variable desempeño

Se ingresó la información obtenida mediante los instrumentos en el programa SPSS, en el cual se obtuvo un grado de ,732 de confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable de competencias laborales, que se efectuó a los 40 jefes de proyecto de la empresa H y HE Contratistas Generales.

2.5 Métodos de análisis de datos

Con la información recabada, se ejecutaron los instrumentos de recolección de datos, es decir el cuestionario; los cuales fueron ingresados al programa SPSS.

Estadística descriptiva

Permite describir el comportamiento de cada una de las variables de investigación, siendo estas competencias laborales y desempeño.

Estadística inferencial

Hace referencia a los cruces solicitados e indicados en las hipótesis, obteniendo el nivel de correlación entre variables y así determinar la constatación de hipótesis. Para ello, se utilizó el Rho de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Los autores de la presente investigación respetaron las autorías durante todo su contenido acatando así, las normas dispuestas por la Universidad Cesar Vallejo, con el fin de mostrar seriedad durante el procesamiento de datos adquiridos en el recojo de información mediante los instrumentos de recolección.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

En esta sección de la investigación se colocarán los resultados alcanzados, en el cual se utilizó las dimensiones e indicadores mencionados en los capítulos previos.

3.1.1 Tablas cruzadas de variables

Tabla 5

Distribución de frecuencia para las competencias laborales – desempeño

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

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

Tabla 6

Distribución de frecuencias para la motivación – desempeño

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

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

Tabla 7

Distribución de frecuencias de rasgos de personalidad – desempeño

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

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

Tabla 8

Distribución de frecuencias de concepto de uno mismo – desempeño

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

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

Tabla 9

Distribución de frecuencias para conocimientos – desempeño

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

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

Tabla 10

Distribución de frecuencias para habilidades – desempeño

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

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

3.2 Contrastación de hipótesis general

Tabla 11

Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman

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

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

Tabla 12

Correlaciones competencias laborales - desempeño

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

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

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

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

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

3.2.1. Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 13

Correlaciones motivación - desempeño

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

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

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

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

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

Tabla 14

Correlaciones rasgos de personalidad – desempeño

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

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

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

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

Acorde con el análisis estadístico ejecutado sobre la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 14 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el

valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman es del ,668 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Tabla 15

Correlaciones concepto de uno mismo – desempeño

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

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

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

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

De acuerdo con el análisis estadístico efectuado sobre la contrastación de hipótesis se puede observar en la tabla 15 que la muestra es 40 jefes de proyectos y que el valor de significancia encontrada es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se visualiza que los resultados de correlación según Rho Spearman es del ,750 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 11 indica que existe una correlación positiva

considerable; por consiguiente, existe una relación significativa entre el concepto de uno mismo y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018.

Tabla 16

Correlaciones conocimiento – desempeño

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

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

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

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

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

Tabla 17

Correlaciones habilidades – desempeño

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

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

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

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

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

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo describir la relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. De la misma manera, se busca describir la relación entre cada una de las dimensiones de la variable competencias laborales, siendo las siguientes: motivación, rasgos de personalidad, concepto de uno mismo, conocimientos y habilidades, con la variable desempeño.

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

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

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

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

Continuamos, con el estudio de la relación que tienen ambas variables, en la cual se percibe que el mayor porcentaje de datos se consolida en la diagonal principal de los

resultados obtenidos de la tabla cruzada que representa el objetivo general, cuando las competencias laborales son malas, el desempeño es malo en un 2,5%, pero cuando las competencias laborales son regulares, el desempeño es regular en un 90%., además cuando las competencias laborales son buenas, el desempeño es bueno es un 5%. Estos resultados nos indican que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas, conforme al resultado de la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho=0,870^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p\leq 0,05$)

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

Cuando efectuamos la contrastación de la hipótesis general, es decir para las variables competencias laborales y desempeño, se obtuvo el valor del sig. (Bilateral)=0,00 que señala que es menor que el p valor ($p\leq 0,05$); entonces, se confirma que existe relación entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, con una correlación de Spearman ($Rho=0,870^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000, $p\leq 0,05$), lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre dichas variables. Dichos resultados son semejantes a los resultados obtenidos por Gubatanga y Gacho (2018) quienes determinaron un valor de significancia de 0,000 que es menor de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), indicando así que existe relación entre competencia de recursos humanos y desempeño laboral, con una correlación de Spearman ($Rho=0,967^{*}$, sig. (Bilateral)=0,000, $p\leq 0,05$), lo que conlleva a interpretar que existe una correlación positiva perfecta entre las variables referidas. De la misma forma, Paredes (2017) obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$), señalando así que existe relación entre competencias del personal operativo y el desempeño laboral del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^{*}$, sig. (Bilateral)=0,037, $p\leq 0,05$), el cual significa una correlación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas.

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

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

Efectuamos la contrastación de hipótesis para las dimensiones de la variable competencias laborales con la segunda variable desempeño, siendo conocimientos una de las dimensiones de la primera variable, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) y se comprueba que existe relación entre conocimientos y el desempeño de los ingenieros de obra en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, con una correlación de Spearman ($Rho=0,757^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre la variable y dimensión aludida. Los resultados indicados tienen parecido a los de Gubatanga y Gacho (2018) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), comprobando así que existe una relación entre los conocimientos y el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas; así también, se tuvo una correlación

de Spearman ($Rho=0,688^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), que significa que existe una correlación positiva considerable entre dicha variable y dimensión. Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación tienen semejanza a los de Paredes (2017) quien obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$), el cual indica que existe una relación entre los conocimientos y el desempeño laboral del personal operativo del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037; $p \leq 0,05$), concluyendo que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable y dimensión referida.

La siguiente dimensión que efectuamos la contrastación de hipótesis, es la dimensión habilidades con la variable desempeño, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) lo cual constata que existe relación entre las habilidades y el desempeño de los ingenieros de obra en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018, con una correlación de Spearman ($Rho=0,674^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre la mencionada variable y dimensión. Dichos resultados tienen relación a los de Gubatanga y Gacho (2018) quienes obtuvieron un valor de significancia de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) confirmando que existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas, con una correlación de Spearman ($Rho=0,993^{**}$, sig. (Bilateral)=0,000; $p \leq 0,05$), que demuestra que existe una correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable indicada. Además, los resultados obtenidos por Paredes (2017) son de gran aporte para la presente investigación, porque obtuvo un valor de significancia de 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05 ($0,037 \leq 0,05$) que demuestra que existe relación entre Las habilidades y el desempeño laboral del personal operativo del sector hotelero, con una correlación de Spearman ($Rho=0,9^*$, sig. (Bilateral)=0,037; $p \leq 0,05$), que denota una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable señalada.

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

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación mediante la información reunida de los jefes de proyecto de la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, se elaboran las siguientes conclusiones:

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

Coeficiente de Spearman de $Rho=0,757$, que demuestra una correlación positiva considerable entre la dimensión conocimientos y la variable desempeño.

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

VI. RECOMENDACIONES

Según los datos e información recopilada de los jefes de proyecto de la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., se brinda las siguientes recomendaciones para el estudio de la investigación:

Se sugiere que los jefes de proyecto de la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C. Se enfoquen en realizar un programa de incentivos, de modo que los trabajadores se encuentren motivados y comprometidos en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos incentivos pueden ser, entradas a juegos para los hijos de los trabajadores, sorteos trimestrales de Tablet, celular u otro producto, 1 día de descanso extraordinario de forma semestral, asistencias a expoferias sobre el sector construcción, desayunos de integración con los altos gerentes, capacitaciones sobre ciertos temas del sector, son algunas formas de incentivar al personal, sin necesidad de que éstos sean solo en dinero. De esta manera, los ingenieros de obra sentirán que la empresa se preocupa por él y su familia, mostrando un mayor esfuerzo al realizar sus actividades.

Es recomendable que los colaboradores cuenten con talleres y técnicas de autocontrol, manejo de emociones; de modo que les permita transformar sus debilidades emocionales en fortalezas que influyan positivamente en su entorno laboral.

Para que los trabajadores cuenten características sobresalientes y estas influyan en su desempeño, se sugiere realizar un cronograma de capacitaciones para mejorar y reforzar las competencias laborales seguidas de la evaluación, de modo que se programe las capacitaciones, de acuerdo con los temas que se deben potencializar.

Se recomienda realizar capacitaciones a los ingenieros de obra, de modo que se potencialicen sus capacidades. Es así que, una de las opciones más didácticas sería los programas de software que no solo se pueden ingresar desde una computadora, sino también pueden ser visualizados mediante el celular, los cuales permiten mostrar vídeos, imágenes, archivos, entre otros, para ser vistos en cualquier momento. Mediante este programa el jefe de proyecto podrá realizar preguntas en base a las necesidades de obra, según el cargo y área del ingeniero de obra, para que éste los responda; permitiendo así saber el total de respuestas correctas, errores frecuentes, promedio obtenido, cuales son las preguntas en las que mayor equivocación tienen, siendo todo ello de relevancia para saber en qué temas capacitar, realizar feedback y replantear los contenidos de aprendizaje.

Se señala que, una de las formas de mejorar los procesos de los ingenieros de obra, es usando la plataforma gratuita de “Trello” el cual se accede a través de un buscador con un usuario y

contraseña, ya sea un aparato móvil, tablet u otro dispositivo. Esta plataforma se encarga de mostrar el proceso de cada actividad, los cuales pueden ser programados con una fecha de vencimiento, así mismo cada tarea se puede evidenciar mediante el envío de archivos, fotografías, entre otros. De esta manera, se puede controlar el progreso o retraso de cada ingeniero de obra en las tareas encomendadas y verificar si éste va acorde con el cronograma de actividades.

VII. REFERENCIAS

- Allens, M. A. (2015a). *Diccionario de competencias: Las 60 competencias más utilizadas en Gestión por competencias* (2ª ed.). Buenos Aires: Editorial Granica. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6d>
- Allens, M. A. (2015b). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (3ª ed.). Buenos Aires: Editorial Granica.
- Bachion, H. y Áurea Matos de Almeida, C. (2015). Gestão por Competências: um Estudo de Caso em uma Indústria no Brasil. GCG: *Revista de Globalización, Competitividad & Gobernabilidad*, 9(1), 118–130. Recuperado de <https://doi.org/10.3232/GCG.2015.V9.N1.06>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Colombia: Pearson
- Calvo, P. (2014). *Gestión por competencias como factor de mejora de la calidad asistencial*. Madrid: Díaz De Santos. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6a>
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015* (Licenciado en administración de empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Recuperada de <http://cort.as/-Cl6i>
- Casique, k. y Vines, E. (2016). *El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental asociación benéfica prisma – Lima* (Licenciado en administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima). Recuperada de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1022>.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015* (Magister en Administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>

- Castro, C. y Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú). Recuperada de <http://cort.as/-Cl6p>
- Chávez, S., De Las Salas M. y Bozo R. (2014). *Las competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras*. Revista publicada, 12(2), 178-196. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/3558/4849>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano* (2ª ed.). México: MC Graw Hill. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6s>
- Del Pozo, J. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid: Editorial Marcea Ediciones. Recuperado de <http://www.digitaliapublishing.com/visor/28928>
- García, F (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodologías para el diseño de un cuestionario*. México, Córdoba: Limusa.
- García M., Ibáñez J. y Alvira F. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Gubatanga, F. L. y Gacho, R. (2018). Human Resource Competency and Job Performance: The Case of Administrative Staff in a Philippine State University. Australian Academy of Business and Economics Review. Australian Academy of Business and Economics Review, 4(1), 17-28. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6u>
- Guerra, M. (Ed.). (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: El manual Moderno. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6x>
- Guerrero, C., Valverde, M., y Gorjup, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española: De la teoría a la práctica. *Contaduría y administración. Scielo*, 58(1), 251-288. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/395/39525580010.pdf>

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Izaguirre, M. y Tafur, R. (2017). Como hacer un proyecto de investigación: uso de diagramas, matrices y mapas conceptuales (2ª ed.). Colombia, Bogotá: Alfaomega.

León, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3ª ed.). Colombia: Universidad del Norte. Recuperado de <http://www.digitaliapublishing.com/visor/49657>

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8 (1), 98-104. Recuperado de <http://cort.as/-Cbys>

Paredes, A. (2017). *Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero* (Magister en gestión de talento humano, Universidad técnica de Ambato, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26761/1/09%20GTH.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). México: Pearson. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/168127727/Stephen-P-Robbins-y-Timothy-a-Judge-Comportamiento-Organizacional-15-Edicion>

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Bogotá: Panamericana.

Santos, P. y Simón, A. (2018). Uma avaliação sobre as competências e habilidades do engenheiro de produção no ambiente industrial. *Gestão & Produção. Scielo*, 25(2), 233-250. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/0104-530x2081-18>

Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: Nuevo Milenium.

Tamayo, M. (1999). *Serie: aprender a investigar*. Colombia: Arfo Editores. Recuperado de <http://cort.as/-CbzF>

Vara-Horna, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? *Manual breve para los tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*, Lima, segunda edición (Abreviada).

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano (7ª ed.)*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

VIII. ANEXOS

Anexo 1

Instrumentos de las variables

Cuestionario para las Competencias laborales

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

Indicaciones:

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

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

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

Cuestionario para evaluar el desempeño

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

Indicaciones:

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


1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

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



Certificado de validez de contenido del instrumento de competencias laborales

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia					Relevancia					Claridad					Sugerencias
		N	E	S	A	M	N	E	S	A	M	N	E	S	A	M	
DIMENSION 1: MOTIVACIÓN																	
1	¿Los trabajadores asumen roles para el logro de sus objetivos?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
2	¿La empresa motiva al trabajador para concretar los objetivos?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
3	¿Los trabajadores se encuentran motivados por los reconocimientos de la empresa?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
4	¿Existe responsabilidad por parte de los trabajadores para el cumplimiento de metas?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
5	¿Los trabajadores cumplen o obedecen con las ordenes que emite su jefe inmediato?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
6	¿Los trabajadores demuestran compromiso con las estrategias institucionales?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 2: RASGOS DE PERSONALIDAD																	
7	¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores para dar solución a un problema?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
8	¿Los trabajadores realizan sus funciones sin esperar que su jefe se lo recuerde?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
9	¿Existe control por parte de los trabajadores para configurar situaciones de conflicto?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	¿Los trabajadores muestran seriedad cuando los resultados obtenidos no son los esperados?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	¿Los trabajadores pueden dominar el estrés cuando laboran bajo presión?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 3: CONCEPTO DE UNO MISMO																	
12	¿Se practican valores necesarios para destacarse en el área?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	¿Se promueven los valores en la institución?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	¿Los trabajadores tienen características sobresalientes que le permitan un mejor desempeño?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
15	¿Los trabajadores demuestran una actitud positiva frente a situaciones adversas?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
16	¿Los trabajadores asumen las consecuencias de sus decisiones tomadas en su puesto de trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
17	¿Puede valerse que los trabajadores poseen una imagen positiva?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
18	¿Los trabajadores se caracterizan por tener una imagen de bienestar?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 4: CONOCIMIENTOS																	
19	¿Los trabajadores poseen el manejo adecuado sobre la información de la empresa?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
20	¿Los trabajadores ponen en práctica sus conocimientos básicos para ejecutar sus tareas diarias?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
21	¿Los trabajadores canalizan correctamente la información institucional?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
22	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver conflictos?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	¿Los trabajadores cuentan con la capacidad para tomar decisiones?								
24	¿Los trabajadores tienen la capacidad de utilizar los recursos tecnológicos de la empresa?								
DIMENSIÓN 8: HABILIDADES									
25	¿Las empresas que presentan los trabajadores a sus jefes inmediatos tienen conformidad positiva?								
26	¿El trabajador muestra experiencia en su puesto de trabajo?								
27	¿Los trabajadores optimizan los procesos en su labor?								
28	¿Los trabajadores ofrecen soluciones viables para una mayor efectividad de resultados?								
29	¿Los trabajadores usan los manuales de procedimiento de la empresa?								
30	¿Los trabajadores conocen las medidas de prevención relacionadas con su puesto laboral?								

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

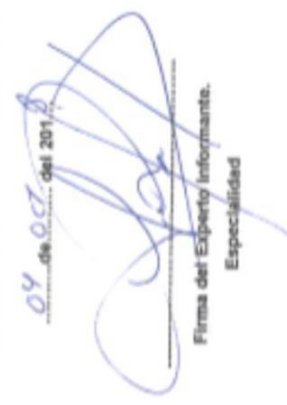
Apellidos y nombres del juez validador Mg: ROBERTO PENA, JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: TECNICO

Verificancia: El ítem corresponde al concepto sobito formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de conocimiento.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

04 de 07 del 2018



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento de desempeño

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia*					Relevancia*					Cualidad*					Sugerencias
		N	V	M	B	A	N	V	M	B	A	N	V	M	B	A	
DIMENSION 1: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES																	
1	¿Los trabajadores cumplen con las obligaciones laborales que demanda su puesto de trabajo?																
2	¿Los colaboradores tienen los conocimientos necesarios para realizar apropiadamente sus funciones?																
3	¿El personal desarrolla sus entregas de acuerdo con los requerimientos en relación a contenido, exactitud y presentación?																
4	¿Los trabajadores cumplen sus actividades en tiempo óptimo?																
5	¿El volumen de entrega de trabajos de los colaboradores es de acuerdo a las necesidades y proyecciones que requiere la obra?																
6	¿Los trabajadores realizan de manera eficiente el desarrollo de sus funciones?																
7	¿Los colaboradores son reconocidos con la realización de entregables pactados en el cronograma?																
8	¿El personal sabe detalladamente las actividades que se realizan en la organización?																
9	¿Los trabajadores pueden trabajar en condiciones y situaciones variables?																
10	¿Los trabajadores cumplen con la magnitud de trabajo requerido en condiciones normadas, acatando el tiempo de entrega?																
11	¿Los colaboradores cumplen con las exigencias del trabajo?																
12	¿Los trabajadores efectúan sus actividades en base a las normas establecidas para el sector construcciones?																
DIMENSION 2: CÍVICO																	
13	¿Los colaboradores contribuyen con sus compañeros en lo que requieren, aunque no forme parte de sus funciones?																
14	¿Los trabajadores prefieren trabajar en equipo o de forma individual?																
15	¿Los colaboradores demuestran respeto hacia sus compañeros de trabajo?																
16	¿Los trabajadores cumplen con todas las indicaciones que se le asigne?																
17	¿Los colaboradores respetan la opinión de sus compañeros?																
18	¿Los trabajadores expresan su punto de vista lo hace con respeto?																
19	¿Los colaboradores le brindan sugerencias constructivas, con el fin de obtener mejores resultados?																
20	¿Los trabajadores proponen estrategias de solución para resolver problemas que surgen?																
21	¿Los trabajadores ejecutan críticas constructivas?																
DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD																	
22	¿Los colaboradores son cuidadosos con los materiales que la empresa le brinda para el cumplimiento de sus funciones?																



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ROBERTO PASCAL JESUS DNE: 86253522

Especialidad del validador: TEMÁTICO

04 de oct del 2019

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

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

[Handwritten Signature]
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

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

Anexo 4

Tabla de especificación de variables

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

Fuente: Elaboración propia

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

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5

Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	30

Estadísticos total-elemento

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

Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	29

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

Anexo 6

Base de datos variable competencias laborales

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

Base de datos variable desempeño

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

Anexo 7

Autorización



La Molina, 15 de noviembre de 2018

Señores:
Universidad César Vallejo

Asunto
Autorización de realización de tesis

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

Atentamente,

H Y HE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C

Dpto de RR.HH

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

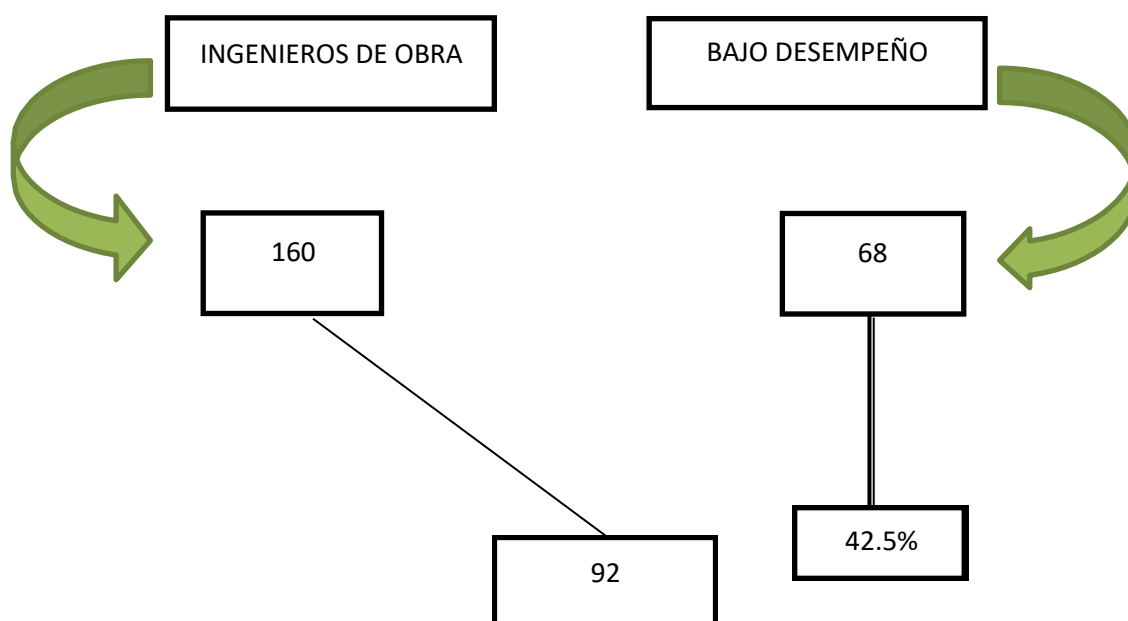
(51-1) 349-6396
(51-1) 349-6596
www.huarcaya.com.pe

Anexo 8

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

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

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



Fuente: Elaboración propia



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

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

Yo, Mgtr. Marco Antonio Candia Menor docente de la Facultad ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo se Este , revisor de la tesis titulada

"Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y He Contratistas Generales S.A.C., La Molina,2018", de la estudiante Elizabeth Gabriela De La Cruz Coral

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 7 de diciembre del 2018

Firma

Mgtr. Marco Antonio Candia Menor

DNI:10050551

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

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

Yo, Mgtr. Marco Antonio Candia Menor docente de la Facultad ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo se Este , revisor de la tesis titulada

"Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y He Contratistas Generales S.A.C., La Molina,2018", de la estudiante Elian Lilliana Quispe Montes constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 7 de diciembre del 2018

Firma

Mgtr. Marco Antonio Candia Menor

DNI:10050551

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y H/E Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Elizabeth Gabriela De La Cruz Coraí

Elian Liliana Quispe Montes

ASESORES:

Mgr. Marco Antonio Candia Mener

Dr. Daríen Barramedo, Rodríguez Galán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión por Organizaciones

Resumen de coincidencias

27 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

- | Nº | Fuente | Porcentaje |
|----|---|------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 20 % |
| 2 | repositorio.uigv.edu.pe
Fuente de Internet | 1 % |
| 3 | repositorio.uta.edu.ec
Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | www.scribd.com
Fuente de Internet | <1 % |
| 5 | www.econ.uba.ar
Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | repositorio.upeu.edu.pe
Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | mercatur.org
Fuente de Internet | <1 % |
| 8 | www.theibfr.com
Fuente de Internet | <1 % |



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 2

Yo Elizabeth Gabriela De La Cruz Coral identificado con DNI No 77327218 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 77327218

FECHA: 7 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 01
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Elean Liliana Quispe Montes, identificado con DNI N° 46432170, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 46432170

FECHA: 07/12/2018

07 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela Profesional de Administración

Marco Antonio Concha Menor

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Elizabeth Gabriela De la Cruz Coral / Elton Lepiana Quispe Montes

INFORME TITULADO:

Competencias laborales y el desempeño en la empresa M y HE

Contratistas Generales SAC, La Molina, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Título en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 7/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 18 (Dieciocho)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN