



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL

**“NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA BM CHANCULLO S.A.C., PROVINCIA DE HUARI”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE
BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL**

AUTOR

Arquímides Antonio De la Cruz Bazán

ASESORA

Dra. Nérida Rey Córdova

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración y seguridad de la construcción

LIMA NORTE - PERÚ

2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE INGENIERÍA CIVIL

El jurado a cargo de la evaluación del Trabajo de Investigación,

Presentado por don (ña): Arquímedes Antonio De la Cruz Bazán

Cuyo Título es: "NIVEL DE COMPETENCIA LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BM CHANCULLO S.A.C., PROVINCIA DE HUARI."

Reunido en la fecha, reviso el Trabajo de Investigación, otorgándole el calificativo de: 12 (DOCE)

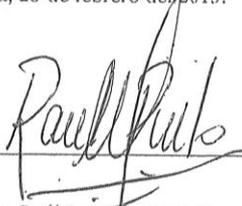
(INDICAR LA NOTA EN LETRAS E EN MAYUSCULAS)

DESAPROBADO	00-10 PUNTOS	()
APROBADO POR MAYORÍA	11-13 PUNTOS	(V)
APROBADO POR UNANIMIDAD	14-17 PUNTOS	()
APROBADO POR EXCELENCIA	18-20 PUNTOS	()

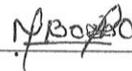
OBSERVACIONES:

.....
.....

Lima, 25 de febrero del 2019.



Mg. Ing. Raúl Antonio Pinto Barrantes
PRESIDENTE



Mg. Ing. Margarita Luisa Boza Olaechea
SECRETARIO



Dra. Nérida Rey Córdova
VOCAL

Declaración de Autenticidad

Yo, De la Cruz Bazán, Arquímedes Antonio con DNI N° 40155898, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ingeniería, Escuela Profesional de Ingeniería Civil, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 22 de febrero del 2019

.....


FIRMA

DNI: 40155898

FECHA: 22 de febrero del 2019

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Acta de aprobación de la investigación	ii
Indice	iii
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Realidad problemática	9
1.2 Trabajos previos	9
1.2.1 Antecedentes nacionales	10
1.2.2 Antecedentes internacionales	10
1.3 Teorías relacionadas al tema	11
1.3.1 Definición de competencias laborales	11
1.3.1.1 Características de competencias laborales	12
1. Motivación	12
2. Capacidades individuales	12
3. Habilidades	12
4. Responsabilidad	13
5. Actitudes	13
6. Conocimiento	13
6.1. Tipos de conocimiento que existe en una organización	14
6.2. Fuentes de conocimiento que existe en una organización	15
6.3. Propiedades del conocimiento	15
6.4. Ciclo de vida del conocimiento	16
1.3.2 Valor de las empresas y el capital intelectual	17
1.3.2.1 Valor de las empresas	17
1.3.2.2 Capital intelectual de las empresas	18
1.3.1.2 El desempeño humano y su evaluación	19
1.3.1.2.1 Objetivos de la evaluación del desempeño humano	20
1.3.1.2.2 Beneficios de la evaluación del desempeño humano	20
1.3.1.2.3 Métodos utilizados en la evaluación del desempeño humano	21

1.3.2	Capacidad de aprendizaje	22
1.3.3	Innovación y cambio	22
1.3.4	Cultura de la empresa	23
1.3.5	Implicancia de los recursos humanos y la tecnología para gestionar el conocimiento	23
1.3.5.1	Recursos humanos	23
1.3.5.2	Uso de tecnología	24
1.3.6	Marco conceptual	24
1.4	Formulación del problema	24
1.4.1	Problema general	24
1.4.2	Problemas específicos	25
1.5	Justificación del estudio	25
1.6	Objetivos	26
1.6.1	Objetivo general	26
1.6.2	Objetivos específicos	26
II.	MÉTODO	27
2.1	Diseño de investigación	28
2.2	Variable, operacionalización	29
2.2.1	Variable	29
2.2.2	Operacionalización de variable	30
2.3	población y muestra, selección de la unidad de análisis	31
2.3.1	Población	31
2.3.2	Muestra	31
2.3.3	Técnica del muestreo	31
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1	Técnica	31
2.4.2	Instrumento	31
2.4.3	Consideraciones tomadas para medir la variable	32
2.4.4	Validación	34
2.4.5	Confiabilidad	35
2.5	Métodos de análisis de datos	36

2.6	Aspectos éticos	36
III.	RESULTADOS	37
3.1	Descripción del levantamiento de datos	38
3.2	Selección de la información	38
3.3	Levantamiento de datos	38
3.4	Operación de gabinete	38
3.5	Análisis de resultados	38
IV.	DISCUSIÓN	47
V.	CONCLUSIONES	49
VI.	RECOMENDACIONES	51
VII.	REFERENCIAS	53
VIII.	ANEXOS	60
	Anexo N° 01: Matriz de consistencia	61
	Anexo N° 02: Instrumentos de medición	63
	Anexo N° 03: Documentos del trabajo	76

RESUMEN

El título de la investigación “Nivel de competencias laborales de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C., Provincia de Huari”. El objetivo principal de la investigación es determinar el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C., ubicada en la Provincia de Huari.

La presente investigación tiene la siguiente metodología: investigación de tipo aplicada, nivel descriptiva, diseño de investigación no experimental transversal, enfoque cuantitativo, método deductivo. La población de la investigación fue todos los trabajadores del área de proyectos de ingeniería de la empresa BM Chancullo S.A.C. La muestra censal fue de 20 trabajadores de profesión ingenieros civiles de la empresa BM Chancullo S.A.C. La muestra es no probabilístico por conveniencia.

Palabra clave: Nivel de Competencias laborales

Abstract

The title of the research "Level of labor competencies of the workers of the company BM Chancullo S.A.C. , Province of Huari" The main objective of the research is to determine the level of labor competencies of the workers of the company BM Chancullo S.A.C., located in the Province of Huari.

The present investigation has the following methodology: applied type research, descriptive level, transversal non-experimental research design, quantitative approach, deductive method. The population of the investigation was all the workers of the area of engineering projects of the company BM Chancullo S.A.C. The census sample was of 20 workers of civil engineers of the company BM Chancullo S.A.C. The sample is not probabilistic for convenience.

Keyword: Level of Labor Competencies

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional existen varias formas de entender el nivel de competencias laborales, se toman por ejemplo las competencias sociales de empleabilidad y en otros países han adoptado el modelo de Inglaterra en la que se toman tres tipos de competencia: las básicas, genéricas y específicas. La competencia laboral de una persona es “la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles” (Chiavenato Idalberto, 2007, p.37).

En el Perú las empresas constructoras están inmersas en un mundo globalizado y competitivo; por ello es vital saber qué nivel de competencias laborales tienen las organizaciones para poder mejorarlos si es que tiene deficiencias en dichas competencias medidas y a sí ser más competitivos con las demás organizaciones de la competencia. Por lo tanto en un contexto globalizado que vivimos hoy, existe mucha preocupación en mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, ya que dichas empresas son los principales motores en el crecimiento económico de nuestro país.

Las empresas constructoras de la provincia de Huari no tienen la política de medir el nivel de competencias laborales de sus trabajadores y por ende no conocen sus fortalezas y debilidades de sus trabajadores. La no medición de competencias laborales en una organización es como un barco a la deriva y que no existirá una mejora continua en dicha organización.

Por lo tanto, el objetivo principal de la presente investigación es medir el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. y ubicar en qué nivel de competencias laborales se encuentra dicha empresa. El aporte de la presente investigación será proponer mejoras o recomendaciones en las deficiencias de las competencias laborales que pueda tener la empresa BM Chancullo S.A.C.

1.2 Trabajos previos

Para desarrollar esta investigación se ha consultado a autores nacionales e internacionales que han hecho estudio de temas similares anteriormente.

1.2.1 Antecedentes nacionales

Según GARCÍA, Juana (2017). En su trabajo de tesis “Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes-Lima Metropolitana”; la tesis fue sustentado para optar el grado académico de Doctora en Ciencias Administrativas. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño de la investigación no experimental transversal, enfoque cuantitativo, método deductivo . La población son la PEA ocupada de las pymes de Lima Metropolitana de la rama del sector confecciones. Como conclusión se llegó que:

- 1.- Los trabajadores en las competencias conocimiento, motivación, conceptos de si mismo y actitudes, logran niveles entre bajo y moderado. En cambio en destrezas obtienen un nivel bajo.
- 2.- En desempeño laboral, los trabajadores obtienen en el factor administrativo un nivel bajo, en el factor social un nivel bajo y alto, en el factor técnico obtienen un nivel bajo y moderado.
- 3.- Las competencias genéricas están relacionadas al desempeño laboral de los trabajadores.

Según SALAS, Ramon. , DIÁZ , Lázaro, y PÉREZ, Grisell (2013). Artículo de investigación titulado “ Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud”. Investigación desarrollada en Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. El objetivo principal de la presente investigación fue, establecer las bases teórico-metodológicas que sustenten la identificación y diseño de las competencias laborales de los médicos en las especialidades priorizadas por el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) para el periodo 2011-2014, en el sistema nacional de salud. La metodología usada fue de tipo aplicada, el nivel de investigación fue descriptivo, diseño de la investigación no experimental transversal, enfoque Cuantitativo-Cualitativo, método de investigación deductivo. Como población todos los trabajadores del sistema nacional de salud. Como conclusiones se llegó que las competencias laborales se clasifican en genéricas y específicas. Las competencias específicas son aquellas que se aplican a la especialidades de cada trabajador.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Según CANDEL Ruiz, María José (2012). En su tesis “Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego”; trabajo de

investigación de la universidad de murga-España. Los objetivos de la investigación fue: buscar relación entre competencias laborales, desempeño de los trabajadores, factores sociodemográficos y los rasgos de personalidad de los trabajadores. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada para resolver problemas, nivel de investigación descriptiva, diseño de investigación no experimental transversal, enfoque cualitativo-Cuantitativo, método deductivo. La población fue todos los trabajadores del casino (1000 trabajadores) con una muestra de 56 varones y 39 mujeres. Como conclusión se menciona que la competencia laboral más significativa para el éxito de una empresa es la capacidad de trabajo en grupo ya que integra distintas dimensiones genéricas que permiten el ajuste al puesto y a la organización.

Según LOPEZ, Héctor. (2016). En su tesis “Gestión y medición del conocimiento en organizaciones públicas”; la tesis fue sustentado para optar el grado académico de Magister en Administración de la Universidad de Guanajuato- México. Los objetivos de la investigación fue: Identificar los factores que caracterizan a la gestión del conocimiento, identificar que componentes de la gestión del conocimiento son los más relevantes para su implementación, identificar las estrategias que favorecen su desarrollo y las métricas que permita su evaluación. Proponer un modelo de gestión de conocimiento para ser competitivos y que este conformado por los constructos de cultura, infraestructura y estrategias sobre la gestión del conocimiento. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada para resolver problemas en sector público de costa rica, nivel de investigación descriptiva correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, enfoque cuantitativo, método deductivo inductivo. La población fue todas las organizaciones del sector público de Costa Rica. La muestra fue de 267 funcionarios de 80 instituciones diferentes. Como conclusión, se definió un modelo de evaluación de los factores críticos del éxito a partir de una revisión sistémica que permite identificar cuáles son los elementos más relevantes a considerar previo, durante y posterior a la implementación del gestión de conocimiento.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición de competencias laborales

Las competencias laborales, son aquellas que incrementan el rendimiento laboral y la motivación de los profesionales que laboran en una organización. Según OIT (citado en

Escobar, M., 2005,p.35), “las competencias son capacidades efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”.

Según Conocer (citado en Escobar, M., 2005, p.35) ,sostiene que la competencia laboral “es la capacidad que tiene un individuo para producir, es decir el individuo tiene conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para realizar una actividad, y dichos cualidades son medidos en términos de desempeño”.

“Las competencias laborales están referidas a las capacidades que tienen con el conocimiento, artes, técnicas y actitudes que poseen las personas o lo adquieren en su proceso educativo y de vida” (Sanchez Diaz, 2018, p.19).

1.3.1.1 Características de las competencias laborales

Las características de las competencias laborales según Spencer Lyne y Spencer Signe (como se citó en Escobar, 2005, P.7) son:

“Las características de las competencias laborales son 5:

- 1.- Motivaciones que determinan el comportamiento de las personas hacia determinados tipos de acciones: Logro, afiliación y poder.
- 2.- Rasgos de carácter que justifican los tipos de reacciones ante determinadas situaciones.
- 3.- Capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen.
- 4.- Conocimientos. Conjunto de conceptos relacionados con las habilidades asociadas al desempeño
- 5.- Habilidades, capacidades para realizar determinado tipo de actividades físicas y mentales”.

A continuación se detalla algunos conceptos

1.- Motivaciones

La motivación es “todo lo que impulsa a una persona de actuar de una determinada manera” (Chiavenato, 2011, p.41).

2.- Capacidades individuales

“Las capacidades individuales son: Las habilidades y especializaciones de los individuos de una organización. Comprende la habilidad de analizar críticamente y evaluar la situación” (Chiavenato, 2011, p.85).

3.- Habilidades

La habilidad es “Todas aquellas destrezas, experticias, facilidades, aprendidas o adquiridas, que le permiten destacar a una persona, sobre las demás. Algunas son innatas y otras se desarrollan por el aprendizaje. Una persona hábil hace las cosas de manera fácil y rápida”(Sanchez, 2018, p.29).

4.- Responsabilidad

La responsabilidad es “la facultad de poder hacer las cosas en representación de otra”(Sanchez, 2018, p.30).

5.- Actitudes

La actitud es “una disposición de ánimo, manifestada de algún modo”(Diccionario de la lengua española 2014,p.37). También lo menciona otro autor que el actitud “está relacionada directamente con el comportamiento que el ser humano presenta frente a determinados objetos o situaciones”(García, 2017,p.52).

6.- Conocimiento

Para Davenport y Prusak (citado en Contreras y Tito, 2013, p.15) sostiene que el conocimiento es “Una mezcla de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y se aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones con frecuencia no sólo se encuentra dentro de documentos o almacenes de datos, sino que también está en rutinas organizativas, procesos, prácticas, y normas institucionales”.

Según Chiavenato afirma que el conocimiento está:

En la mente de las personas. Estas transforman la información en conocimiento al hacer comparaciones, analizar las consecuencias, buscar las conexiones y conversar con otras personas sobre la información recibida. En las organizaciones, el conocimiento está en sus documentos, es sus rutinas, procesos, prácticas, normas. El conocimiento conduce a la acción para el desarrollo de nuevos bienes o servicios, la toma de decisiones acertadas en relación con los clientes, la formulación de estrategias para enfrentar a los competidores, la logística que debe ser adoptada. (2011, p.341).



Figura N°01. Embudo del conocimiento (los datos son la base para generar información y la información para generar conocimiento).
Fuente: Burkli, A. (citado en Santillán Montserrat, 2010. p. 27).

6.1.- Tipos de conocimiento que existe en una organización

Según Nonaka y Takeuchi (citado en Contreras y Tito, 2013, p. 41) afirma que “los tipos de conocimiento en una organización son 2:

- 1) **Conocimiento tácito:** Es subjetivo, difícil de comunicar, registrar, documentar o enseñar a otros porque está en el individuo y en su manera de interpretar la realidad.
- 2) **Conocimiento explícito:** Es objetivo, se describe con claridad y se codifica en los documentos, prácticas y capacitación. Toda la documentación, los modelos de negocios, los proyectos, los procedimientos y los métodos son ejemplos de conocimiento explícito, o que se pueda comunicar y transmitir”.

Conocimiento tácito (subjetivo)	Conocimiento explícito (objetivo)
Se basa en la experiencia.	Basado en la razón.
Es situacional: presente aquí y ahora.	Es secuencial.
Su funcionamiento es analógico.	Funcionamiento digital.
Personal y poco estructurado.	Sistemático y estructurado.
Difícil de comunicar.	Fácilmente comunicado y compartido.

Figura N°02. Cuadro de características del conocimiento tácito y explícito.
Fuente: Riesco Gonzáles, M. (2006, p. 62).

6.2.- Fuentes de conocimiento que existe en una organización

La organización tienen 2 tipos de fuentes para aumentar su conocimiento, la primera fuente es la fuente de la misma organización generado por su personal, y la segunda fuente es la fuente externa a la organización, se detalla en la figura N°03.

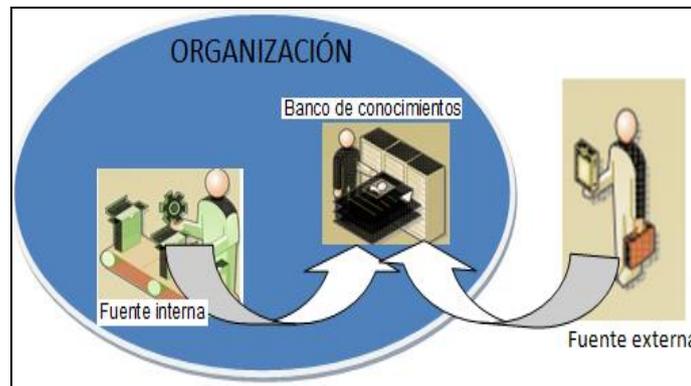


Figura N°03. Tipos de fuente de conocimiento para una organización.
Fuente: Elaboración propia.

A continuación se define la fuente interna y la fuente externa:

a). Fuente interna o también llamado conocimiento generado: Este conocimiento es generado por el personal que trabaja en la organización, los conocimientos generados son transformados de conocimiento tácito a explícito y que estos conocimientos son almacenados en el banco de conocimiento de la organización. Los conocimientos son estratégicos para la organización.

b). Fuente externa: Es conocimiento adquirido de la parte externa de la organización; puede ser como software, procedimientos de construcción, etc. Este conocimiento, no es conocimiento estratégico para la organización ya que se ha adquirido de la parte externa de la organización, esto implica que otras organizaciones también cuentan con el mismo conocimiento.

6.3.- Propiedades del conocimiento

El conocimiento en una organización es un recurso muy especial, tiene el más alto valor de los recursos tangibles e monetarios. El conocimiento tiene las siguientes propiedades:

- a). **Es sinérgico:** Cuanto más se usa el conocimiento, se logrará mayor acumulación de conocimiento, esto es debido a la creación de nuevos conocimientos.
- b). **Es dinámico:** El conocimiento se transfiere de lo individual a lo grupal en una organización. El conocimiento actúa en 3 dimensiones, en lo epistemológico, en lo ontológico y en el tiempo.
- c). **Se reestructura:** Se reestructura con las lecciones aprendidas y a medida que va pasando el tiempo.
- d). **No definido:** el conocimiento no está definido exactamente como se representa en el cerebro humano, en la actualidad su representación del conocimiento en el cerebro humano está aún en estudio.

Por lo tanto, en la siguiente figura se observa las propiedades del conocimiento que está en un ciclo de mejora continua, y el ciclo lo desarrolla el personal que trabaja en la organización. El ciclo no tiene fin, por lo cual se vuelve un espiral y eso hace que se reestructure el conocimiento y que la organización con el tiempo obtenga ventajas competitivas.

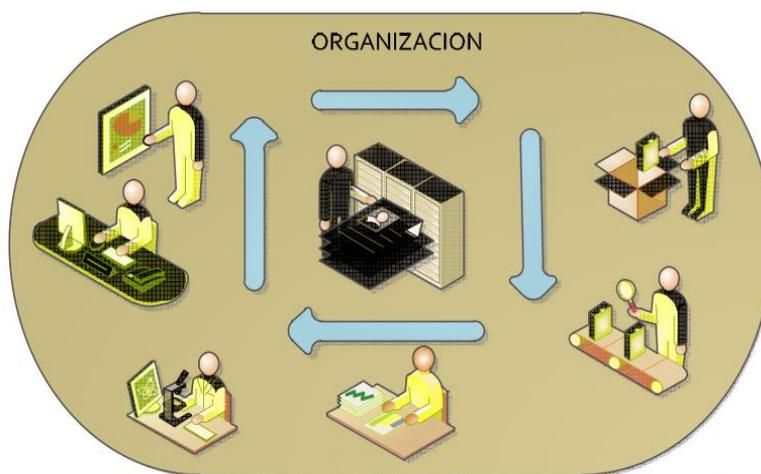


Figura N°04. Propiedades del conocimiento que toman vida dentro de una organización.
Fuente: Vilca Yaneth (2013, p.13).

6.4.- Ciclo de vida del conocimiento

Según Vilca, J. el ciclo de vida del conocimiento está compuesto por dos espirales, espiral simple y la espiral compuesta. La espiral simple es la base para la creación de la espiral compuesta.

Espiral simple: Es aquel que crea conocimiento a partir de conocimiento tácito del personal, luego lo consolida para ser difundido y combinarlo con los demás conocimientos de los trabajadores para crear nuevos conocimientos y así sucesivamente se repite el proceso.

Espiral compuesta: Se inicia a partir de la selección del conocimiento almacenado para hacer planificaciones y elaborar estrategias y que sean aplicados en el campo, la aplicación del conocimiento será verificado o medido en la ejecución de los proyectos. (2013, p.14).

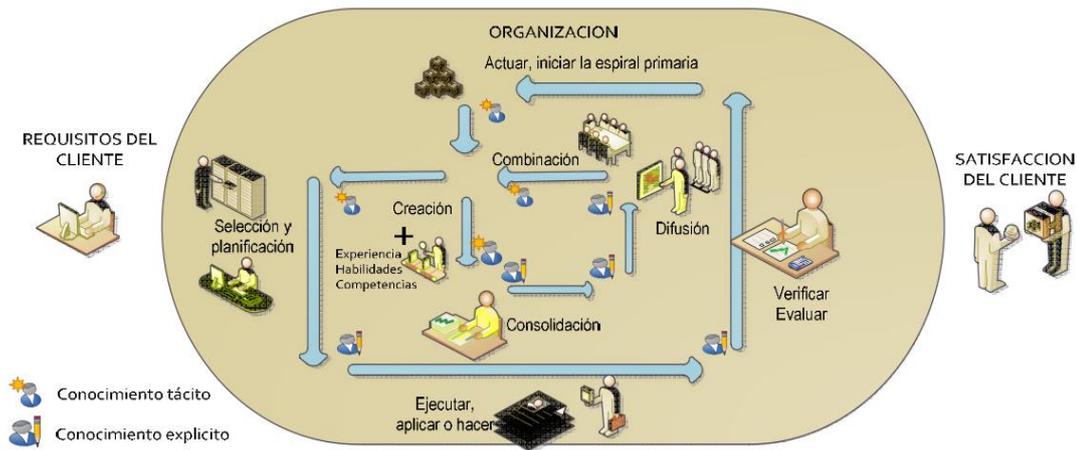


Figura N°05. Ciclo de vida del conocimiento.
Fuente: Vilca Yaneth (2013, p.14).

1.3.2. Valor de las empresas y el capital intelectual

1.3.2.1. Valor de las empresas

El valor real monetario de las empresas es la suma de los activos tangibles y los activos intangibles, pero en los libros contables de las empresas solamente están registrados los activos tangibles.

El activo intangible está conformado por la suma de capital humano, capital estructural y el capital relacional. El capital intangible son los recursos asociados al capital intelectual.

El activo tangible de la empresa está conformado por capital físico y capital financiero como se muestra la siguiente figura.

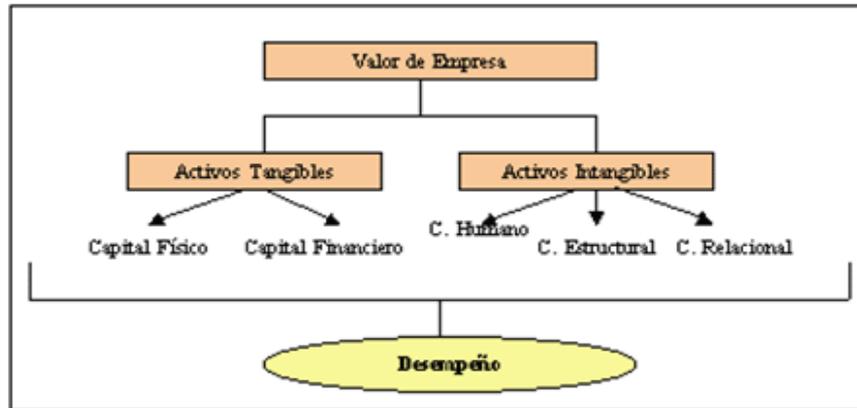


Figura N° 06. Valor de la empresa.
Fuente: Euroforum (1998, p.35).

Hoy por hoy el recurso más importante en una organización es el conocimiento o también llamado como capital intelectual o activo intelectual. El capital intelectual dentro de una organización es el principal factor para generar riqueza, por lo cual es muy importante medir dicho capital intelectual.

1.3.2.2. Capital intelectual de las empresas

El capital intelectual tiene su origen en el conocimiento, son aquellos recursos que sirven para generar un valor.

El capital intelectual de una empresa está conformado por 3 capitales, que se detalla a continuación:

- a) **Capital humano:** Es el conocimiento tácito y explícito que posee el personal que labora en una organización; así como aptitudes, actitudes, destrezas y valores del personal.
- b) **Capital estructural:** Es el banco de conocimiento, información, patentes, e.t.c. de la empresa, estos conocimientos son explícitos que están plasmados en documentos para ser utilizados por el personal que labora en la organización para resolver problemas y generar nuevos conocimientos para lograr ventajas competitivas en la empresa. El capital estructural es propiedad de la empresa, es un lugar donde queda el conocimiento cuando el personal se retira de la empresa.

c) **Capital relacional:** Son conocimientos de mi entorno, es decir las relaciones que se tiene con los clientes, proveedores y otras empresas del mismo rubro.

En la siguiente grafica se muestra las bases del capital intelectual dentro de una organización.

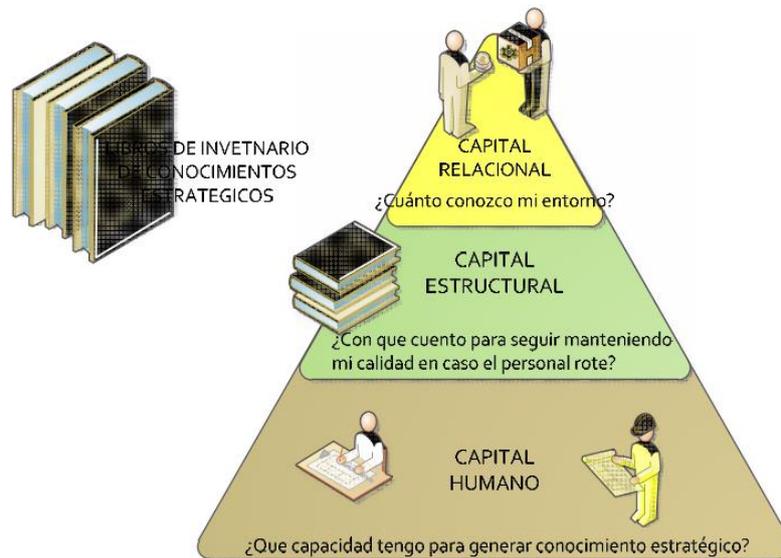


Figura N°07. Triangulo de capital intelectual de una empresa.
Fuente: Vilca Yaneth (2013, p.15).

En el triángulo de capital intelectual existen 3 interrogantes, y para poder responder tengo que medir el capital relacional, capital estructural y el capital humano. Por lo tanto para que una organización tenga ventajas competitivas, el conocimiento tiene que ser medido para lograr sus objetivos propuestos.

1.3.1.2 El desempeño humano y su evaluación

El desempeño humano

El desempeño humano es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados de la empresa”(Chiavenato Idalberto ,2001, p.359).

Evaluación del desempeño humano

Según Chiavenato Idalberto la evaluación del desempeño humano es:

Una apreciación sistemática de una persona en un determinado trabajo. De acuerdo a la política de la empresa la evaluación del desempeño puede ser realizada por el gerente, por el mismo trabajador, gerente y trabajador, por un personal especializado o evaluación de 360°. (2001, p.357).

1.3.1.2.1. Objetivos de la evaluación del desempeño humano

La evaluación del desempeño humano, es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos. Por lo tanto el objetivo general es mejorar los resultados de los recursos humanos. A la vez, la evaluación del desempeño tiene como objetivos específicos como: programar capacitaciones, incentivos por el buen desempeño, hacer conocer los estándares de desempeño de la empresa, trabajo en equipo, comunicación, auto perfeccionamiento del trabajador.

En resumen se menciona 3 objetivos de la evaluación del desempeño humano.

1. Medir el potencial humano para determinar su nivel de eficiencia y eficacia en la empresa.
2. Permitir crecimiento profesional a todos los trabajadores en cumplimiento de sus objetivos personales y el logro de los objetivos de la empresa.
3. La medición de desempeño, permite que el talento humano sea de un estándar alto para lograr ventajas competitivas.

1.3.1.2.2. Beneficios de la evaluación del desempeño humano

Los beneficios de la evaluación del desempeño humano se refleja en el corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios de la evaluación del desempeño son los mismos trabajadores, gerentes y la misma empresa.

- a) Beneficio para los trabajadores: Tiene conocimiento de las políticas de la empresa para el logro de los objetivos. El trabajador conoce sus fortalezas y debilidades según su evaluación, y las debilidades se puede reforzar con las capacitaciones. Los trabajadores tienen la capacidad de realizar una autoevaluación y autocontrol.
- b) Beneficio para los gerentes: Orientar medidas para mejorar el desempeño de los trabajadores, mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.
- c) Beneficios para la empresa: La empresa puede medir la contribución de sus trabajadores en el logro de sus objetivos. También la empresa puede identificar las debilidades de sus trabajadores en ciertos temas y pueda planificar las capacitaciones para fortalecer dichas debilidades. Promueve mayor dinamismo de personal, logrando obtener personal altamente calificado en sitios claves para generar mayor rentabilidad a la empresa.

1.3.1.2.3. Métodos utilizados en la evaluación del desempeño humano

Los métodos de evaluación del desempeño humano varían según las políticas de las empresas, es decir los métodos de evaluación varía de una empresa a otra. La evaluación del desempeño es una herramienta para obtener información y que esa información sea analizada para mejorar el desempeño humano dentro de la organización. A continuación se detalla 02 tipos de métodos:

1) **Método evaluación de 360°:** Es un método de evaluación moderna. Consiste en que un personal es evaluado por el personal de su entorno, es decir el personal que tenga interacción con dicho trabajador participará en su evaluación.

2) **Método COMPETEA**

El método COMPETEA es un método para medir las competencias laborales en una organización, este método es propuesto por Arribas y Peña (2015). El método es un cuestionario de 170 preguntas que evalúa 20 competencias clave en el ámbito profesional, agrupadas en 5 áreas temáticas como se detalla en la figura N°08. Las preguntas deben ser respondidas en 30 minutos que son relacionados con aspectos laborales, de diferente temática y representativos de una gran variedad de comportamientos a los que debe contestar en función de la frecuencia con la que se producen en él o el grado de acuerdo sobre su contenido.

Las preguntas del método COMPETEA para evaluar las competencias laborales en una organización, están distribuidas por 5 dimensiones como se detalla en la figura N°08.

Dimensiones de competencia laboral	Cantidad de preguntas
1. Área intrapersonal	46
2. Área interpersonal	41
3. Área de desarrollo de tareas	31
4. Área de entorno	28
5. Área gerencia	24
Total de preguntas	170

Figura N°08. Detalle de preguntas por competencia.

Fuente: Arribas Davis y Peña Jaime (2015).

En el siguiente cuadro se detalla los indicadores de cada competencia de la variable competencia laboral. Ver figura N°09.

Dimensiones de competencia Laboral	Indicadores
1. Área intrapersonales	Estabilidad emocional
	Confianza en sí mismo
	Resistencia a la adversidad
2. Área interpersonales	Comunicación
	Establecimiento de relaciones
	Negociación
	Influencia
	Trabajo en equipo
3. Área de desarrollo de tareas	Iniciativa
	Orientación a resultados
	Capacidad de análisis
	Toma de decisiones
4. Área del entorno	Conocimiento de la empresa
	Visión y anticipación
	Orientación al cliente
	Apertura
	Identificación con la empresa
5. Área gerencia	Dirección
	Liderazgo
	Planificación y desarrollo

Figura N°09. Descripción de competencias por área de la variable competencia laboral.
Fuente: Arribas Davis y Peña Jaime (2015).

En la presente investigación se usará el método COMPETEA para medir las competencias laborales de la empresa constructora encuestada.

1.3.2 Capacidad de aprendizaje de las empresas

Las empresas también tienen memoria al igual que los seres humanos, por lo cual pueden aprender al igual que los seres humanos. La memoria de las empresas están conformadas por conocimientos plasmados en documentos, información, bases de datos, procedimientos, productos.

La capacidad de aprendizaje de las empresas depende de la capacidad de aprendizaje de sus trabajadores, es decir la empresa aprende si sus trabajadores aprenden. Si no hay aprendizaje en los trabajadores de la empresa pues tampoco hay aprendizaje para la empresa. La única forma que los trabajadores y la empresa aprendan es gestionando el conocimiento.

1.3.3 Innovación y cambio

Hoy en día las empresas constructoras y otras empresas se encuentran en un mundo globalizado, por lo cual la empresa necesita manejar conocimientos para lograr la

innovación y mediante ello obtener las ventajas competitivas ya sea de un producto o servicio.

La innovación es “abandonar las practicas o tecnologías que se está utilizado” (Pullch Jorge,2005, p.27)

Buscar la innovación, significa que la empresa debe prepararse de dejar hacer las cosas de manera tradicional que lo hacían. La innovación busca nuevas soluciones de manera eficiente y eficaz.

1.3.4 Cultura de la empresa

La empresa debe tener una cultura de trabajar en equipo, conocer los objetivos a alcanzar, diseminar conocimiento a los demás trabajadores, cumplimiento de las políticas de la empresa, ser proactivos.

Según Pullch Jorge sostiene que la cultura organizacional es:

Un patrón de conducta para actuar de manera correcta, este patrón es adquirido en base a la experiencia en la enfrentación de sus problemas, y que este patrón es válido para transmitir a los trabajadores como deben sentir, percibir y pensar. (2005, p.28).

Según Ramírez (citado en Pullch Jorge,2005, p.228), “la cultura organizacional tiene 9 características principales:

1. Identificación de los trabajadores con la empresa
2. Los trabajos que se realizan deben ser en equipo
3. Enfoque hacia las personas
4. Comunicación entre todos los actores
5. Cumplir la política de la empresa
6. Ser innovadores
7. Incentivar a los personales
8. Gestión del conocimiento
9. Ser flexibles a los cambios”.

1.3.5. Implicancia de los recursos humanos y la tecnología para gestionar el conocimiento.

1.3.5.1. Recursos humanos

Hoy en día el recurso más importante de una organización es el recurso humano. Mediante el recurso humano se puede obtener el capital intelectual para lograr la innovación y la ventaja competitiva.

El recurso humano es “un medio para alcanzar la eficiencia y la eficacia de las organizaciones a través del trabajo de las personas” (Chiavenato Idalberto ,2001, p.153).

1.3.5.2. Uso de la tecnología

La competencia laboral incrementará siempre y cuando exista la interacción entre las personas y la tecnología. La tecnología es una herramienta que ayuda en diseminar, almacenar y procesar conocimientos para generar nuevos conocimientos y que dichos nuevos conocimientos generados sean aplicados en la solución de problemas que se presentan en una organización.

1.3.6. Marco conceptual

- **Proyecto:** Esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único.
- **Interpersonales:** Es el trabajo en equipo.
- **Intrapersonal:** Es de orden personal, es decir las capacidades que tiene una persona para interactuar con otras personas.
- **Eficiencia:** Es la utilización óptima de los recursos.
- **Eficacia:** Se enfoca en el alcance de los objetivos organizacionales.
- **Capacidad:** Es la habilidad real de la persona en una determinada actividad.
- **Aptitud:** Es innata y representa la potencialidad de las personas para realizar ciertas actividades.

1.4. Formulación del problema

El concepto de plantear el problema es “afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación”(Hernández Sampieri, 2014, p.36),

1.4.1. Problema general

1. ¿Cuál es el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. ubicado en la Provincia de Huari?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de competencias laborales, en el área intrapersonal de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C., en la Provincia de Huari?.

2.- ¿Cuál es el nivel de competencias laborales, en el área interpersonal, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari?.

3.- ¿Cuál es el nivel de competencias laborales, en el área de desarrollo de tareas, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari?.

4.- ¿Cuál es el nivel de competencias laborales, en el área de entorno, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari?.

5.- ¿Cuál es el nivel de competencias laborales, en el área de gerencia, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari?.

1.5. Justificación del estudio (teórica, práctica y metodológico)

Mediante el presente estudio, las empresas constructoras de la Provincia de Huari podrán conocer el nivel de competencias laborales de sus trabajadores y que ello conlleva a conocer la debilidades y fortalezas de los trabajadores y de la misma empresa para poderlos mejorarlos y fortalecerlos, para que dicha organización sea competitivo en un mundo globalizado. A continuación se detalla las justificaciones más resaltantes.

1.5.1. Justificación teórica:

La investigación planteada contribuirá a entender que las competencias laborales son vitales en las organizaciones para ser competitivos en un mundo globalizado.

Las competencias laborales de los trabajadores en una organización es un recurso intangible que posee una empresa, por lo cual es muy importante medirlo para saber el nivel de competencia laboral que posee una organización según ello para planificar objetivos alcanzables y hacer las mejoras necesarias según las políticas de cada empresa.

1.5.2. Justificación práctica:

El aporte de la investigación es analizar la situación de la empresa y hacer las recomendaciones de mejora de competencias laborales de los trabajadores de las empresas constructoras ubicadas en la provincia de Huari, para que sean empresas competitivas en un mundo globalizado y que así que generen mayor puestos de trabajo para el beneficio de la población Huarina.

1.5.3. Justificación metodológica:

Esta metodología puede adaptarse satisfactoriamente a otras investigaciones futuras, donde se desea conocer la influencia de competencias laborales de los trabajadores en las empresas pequeñas, medianas y grandes ubicados en diferentes lugares del Perú.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

1. Determinar el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. ubicado en la Provincia de Huari.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de competencias laborales, en el área intrapersonal de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C., en la Provincia de Huari.
- 2.- Determinar el nivel de competencias laborales, en el área interpersonal, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari.
- 3.- Determinar el nivel de competencias laborales, en el área de desarrollo de tareas, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari.
- 4.- Determinar el nivel de competencias laborales, en el área de entorno, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari.
- 5.- Determinar el nivel de competencias laborales, en el área de gerencia, de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. en la Provincia de Huari.

II.- MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

La metodología y el método científico son conceptos diferentes como se detalla a continuación.

Ramírez sostiene sobre la metodología y el método como:

Metodología, es el conjunto de procedimientos y técnicas que regulan la investigación científica usados para alcanzar los objetivos de la ciencia. Método es el procedimiento para alcanzar los objetivos y la metodología es el estudio del método. El metodólogo no pone en tela de juicio el conocimiento ya obtenido. Busca estrategias válidas para incrementar el conocimiento descubriendo la verdad. (2010, p.88).

Por lo tanto, en esta investigación se va cumplir con todo los procedimientos establecidos en el método científico y como producto se va lograr nuevos conocimientos. Se concluye que en la presente investigación se va usar el **método científico deductivo** y tendrá un enfoque **cuantitativo**.

La investigación aplicada es para resolver problemas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, prologo XXIV). Es decir en esta investigación se va lograr nuevos conocimientos y ese conocimiento será aplicado para resolver problemas dentro del ámbito de la investigación. Por lo tanto mediante la presente investigación se va lograr dar soluciones a ciertos problemas, por lo cual la investigación es de **tipo aplicada**.

Según Hernández et al. (2014) sostiene que la investigación descriptiva define variables, miden conceptos y consideran al fenómeno estudiado y sus componentes; mientras que la investigación correlacional asocia conceptos o variables, permite predicciones y cuantifica relaciones entre conceptos y variables (p.89). Por lo tanto la presente investigación es de nivel **descriptiva**.

Según Hernández et al. (2014) sostiene que el diseño de investigación es el plan o estrategia para obtener información para responder al planteamiento del problema y lograr los objetivos (p.128). En la presente investigación no se va manipular las variables independientes, por lo cual se considera **diseño de investigación no experimental**.

Según Hernández et al. (2014) sostiene que el análisis transversal de datos es en un determinado tiempo, es puntual (p.127). Por lo tanto en la presente investigación se

recolectará los datos en un único momento, por lo cual la presente investigación es de **tipo no experimental- transversal**.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

En la presente investigación existe 01 variable. Se detalla a continuación:

- **Variable** : Nivel de Competencias laborales

2.2.2 Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Nivel de Competencias laborales	Según Conocer de México (citado en Escobar, M., 2005) sostiene que la competencia laboral “es la capacidad que tiene un individuo para producir, es decir el individuo tiene conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para realizar una actividad, y dichos cualidades son medidos en términos de desempeño.	Es un medio para lograr la eficiencia y la eficacia en las organizaciones	D1. Área intrapersonal	I1. Fortaleza emocional. I2. Confianza y seguridad. I3. Serenidad en la adversidad.
			D2. Área interpersonal	I1. Comunicación. I2. Fomento de relaciones. I3. Capacidad de negociación. I4. Trabajo en equipo.
			D3. Área de desarrollo de tareas	I1. Iniciativa. I2. Búsqueda de resultados. I3. Capacidad de análisis. I4. Toma de decisiones.
			D4. Área del entorno	I1. Entendimiento de la empresa. I2. Visión y anticipación. I3. Orientación al cliente. I4. Apertura. I5. Lealtad con la empresa.
			D5. Área gerencial	I1. Dirección. I2. Liderazgo. I3. Planificación y organización.

Figura N°10. Cuadro de operacionalización de variable dependiente.
Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014) la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (p.174).

La población de la investigación son todos los trabajadores del área de proyecto de la empresa BM Chancullo S.A.C., ubicadas en la provincia de Huari, en total son 20 personas de profesión ingenieros Civiles.

2.3.3. Muestra

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014), sostiene que la muestra es “La muestra es un sub grupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos, se usa por economía y tiempo. También define que la muestra no probabilística es subgrupo de la población en la que la selección de la muestra no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p.175).

En este caso se toma al total de la población como muestra representativa, adquiriendo el nombre de muestra censal. Por lo tanto en la presente investigación participan los 20 trabajadores considerados como ingenieros civiles que laboran en la empresa BM Chancullo S.A.C. ubicado en la Provincia de Huari. La muestra es una muestra censal de no probabilístico por conveniencia.

2.3.3. Técnicas de muestreo: La técnica usada es por conveniencia, es decir la muestra será no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Según Hernández et al. (2014) la recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico (p.198). En la presente investigación para recolectar información, se usó una técnica de **encuesta estructurada**.

2.4.2. Instrumento

“Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad” (Hernández et al.2014, p.200).

Como instrumento en la presente investigación, se usará un cuestionario para recolectar los datos, y además para convertir las variables cualitativas a cuantitativas se usará la **escala de Likert**.

2.4.3 Consideraciones tomadas para medir la variable de la presente investigación.

Se describe a continuación las dimensiones, competencias y la cantidad de preguntas para medir la variable:

b). Variable: Nivel de Competencias laborales

Para medir las competencias laborales genéricas, se utilizó un cuestionario elaborado por ediciones Tea, denominado Competea, que evalúa 20 competencias, agrupada en cinco áreas o dimensiones temáticas que son : intrapersonal, interpersonal, desarrollo de tareas, entorno y gerencia.

La encuesta está compuesto de 170 preguntas, dividida en dos secciones: La primera parte contiene 87 preguntas y la segunda parte está compuesta por 83 preguntas.

Las preguntas por cada una de las competencias, están distribuidas de la siguiente manera:

Áreas o dimensiones de competencias laborales	Cantidad de preguntas	Nº de preguntas
1.- Área intrapersonal	46	3,5,7,9,14,21,24,26,31,39,41,51,57,58,59,68,70,72,77,80,81,86,90,93,98,102,109,115,118,123,126,128,134,135,136,138,139,145,148,156,160,162,164,167,168,170
2.- Área interpersonal	41	2,11,12,15,17,22,29,36,38,40,48,52,56,64,69,75,76,79,83,84,87,91,94,95,113,120,127,129,130,131,133,140,143,146,147,153,155,157,158,159,166
3.- Desarrollo de tareas	31	6,8,10,13,16,27,28,32,53,54,55,63,65,74,88,89,99,106,110,111,114,119,124,125,132,141,151,152,163,165,169
4.- Entorno	28	1,4,18,23,34,35,37,47,50,60,66,67,73,85,96,100,103,104,107,108,112,116,117,121,122,142,154,161
5.- Área de gerencia	24	19,20,25,30,33,42,43,44,45,46,49,61,62,71,78,82,92,97,101,105,137,144,149,150
Total de preguntas	170	

Figura N°11. Preguntas para medir las dimensiones de la variable competencia laboral.
Fuente: Arribas y Pereña , 2015.

En esta encuesta se evalúa 20 competencias laborales, clasificada en 5 áreas o dimensiones de competencias, de acuerdo al siguiente detalle:

Dimensiones	Competencias
1.-Intrapersonales	1.1.Estabilidad emocional
	1.2.Confianza en sí mismo
	1.3.Resistencia a la adversidad
2.- Interpersonales	2.1.Comunicación
	2.2.Establecimiento de relaciones
	2.3.Negociación
	2.4.Influencia
	2.5.Trabajo en equipo
3.-Competencia de desarrollo de tareas	3.1.Iniciativa
	3.2.Orientación a resultados
	3.3.Capacidad de análisis
	3.4.Toma de decisiones
4.-Entorno	4.1.Conocimiento de la empresa
	4.2.Visión y anticipación
	4.3.Orientación al cliente
	4.4.Apertura
	4.5.Identificación con la empresa
5.-Gerencia	5.1.Dirección
	5.2.Liderazgo
	5.3.Planificación y desarrollo

Figura N°12. Dimensión y competencias de la variable competencia laboral.
Fuente: Arribas y Pereña , 2015.

Para evaluar el cuestionario se usa la escala de Likert:

Primera Parte	Segunda Parte
A= Siempre o casi siempre	A= Totalmente de acuerdo
B= A menudo	B= De acuerdo
C= Raras veces	C= En desacuerdo
D= Nunca o casi nunca	D= En total desacuerdo

Figura N°13. Escala de Liker para evaluar la variable competencias laborales.
Fuente: Arribas y Pereña , 2015.

b.1). Descripción de escalas

b.1.1). Área intrapersonal: Mide tres competencias, vinculadas al ámbito personal. Las competencias son: estabilidad emocional, confianza en sí mismo, y resistencia a la adversidad.

b.1.2). Área interpersonal: Esta escala mide cinco competencias del trabajador relacionadas con sus demás compañeros y los clientes. Las competencias que se miden son: comunicación, establecimiento de relaciones, negociación, influencia y trabajo en equipo.

b.1.3). Área desarrollo de tareas: Esta escala mide cuatro competencias, que son: iniciativa, orientación a resultados, capacidad de análisis, y toma de decisiones.

b.1.4). Área entorno: Esta escala mide cinco competencias y están relacionadas con la vinculación del trabajador con su entorno. Las competencias son: conocimiento de la empresa, visión y anticipación, orientación al cliente, apertura e identificación con la empresa.

b.1.5). Área gerencial: En esta escala se mide tres competencias. Se busca conocer las capacidades del entrevistado en cuanto a su condición de liderazgo. Las competencias son: dirección, liderazgo, y planificación y organización.

b.2). Escala de la variable nivel de competencia laboral

Escala de Likert		Niveles	Puntuación total: Escala S
Primera Parte	Segunda Parte		
A= Siempre o casi siempre	A=Totalmente de acuerdo	Nivel 1= Nunca o casi nunca/ Total desacuerdo	Nivel 4 =Punto Fuerte Nivel 3 = Punto fuerte normativo Nivel 2 = Punto débil Normativo Nivel 1 = Punto débil-bajo
B= A menudo	B= De acuerdo	Nivel 2= Raras veces/ en desacuerdo	
C= Raras veces	C= En desacuerdo	Nivel 3= A menudo/ de acuerdo	
D= Nunca o casi nunca	D= En total desacuerdo	Nivel 4 = Siempre o casi siempre/ Totalmente de acuerdo	
Puntos 1+2 = Nivel bajo Punto 3 = Nivel medio Punto 4 = Nivel alto			

Figura N°14. Valoración de escala de Liker para evaluar la variable nivel de competencias laborales.
Fuente: Arribas y Pereña , 2015.

Para medir los resultados de la encuesta sobre competencias laborales, se usó el baremo indicado en la figura N°15. Mediante este baremo podemos medir el nivel de competencias laborales en una organización.

NIVEL	RANGO DE PUNTUACIÓN
Muy alto	90-99%
Alto	70-89%
Medio	31-69%
Bajo	11-30%
Muy bajo	1-10%

Figura N°15. Baremo para la medición e interpretación del estado del nivel de competencias laborales.
Fuente: Arribas y Pereña , 2015.

2.4.4. Validación del instrumento

Según Hernández et al. (2014) La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (p.201).

Los instrumentos que se usaron en esta investigación para medir las variables independiente y dependiente, son instrumentos estandarizados, además el instrumento de medición fue validado por juicio de expertos.

2.4.5. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014) La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (p.200).

En la presente investigación se ha medido el grado de confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de alfa de Cronbach (α). El α puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa que no es confiable y 1 significa confiabilidad total. El coeficiente alfa de Cronbach se puede calcular de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

S_i^2 = varianza de las puntuaciones en cada ítem por todos los examinados.

S_t^2 = varianza total de las puntuaciones de filas de todos los examinados.

K = número de ítems

Según George y Mallery (citado en Ramírez, Sotero y Vega, 2018, p.17). Sugiere las siguientes recomendaciones para evaluar el coeficiente de alfa de Cronbach. Ver figura N°40.

-Coeficiente alfa >.9 es excelente
-Coeficiente alfa >.8 es bueno
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable
-Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
-Coeficiente alfa >.5 es pobre
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Figura N°16: Coeficientes de alfa de Cronbach.

Fuente: George y Mallry (citado en Ramirez, 2018, p.17)

La confiabilidad de los instrumentos de medición fue verificado mediante el empleo del alfa de Cronbach que se detalla en la sección III que corresponde a resultados.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron mediante el programa computacional SPSS ver.22, Para su análisis se codificó datos cualitativos a cuantitativos mediante el uso de escala de Likert.

2.7 Aspectos éticos

El ingeniero civil está comprometido a trabajar por la sociedad para satisfacer sus necesidades, dar solución a los problemas y también contribuir en el desarrollo del país. Por lo tanto el ingeniero civil está obligado a actuar conforme a las leyes y normas vigentes y también respetando las normas éticos establecidos por el colegio de ingenieros del Perú.

III.- RESULTADOS

Para lograr los resultados de la presente investigación, se ha tomado una encuesta a los 20 trabajadores de profesión ingenieros civiles de la empresa BM Chancullo S.A.C. Para lograr los objetivos planteados de la presente investigación se desarrolló los siguientes pasos.

3.1. Descripción del levantamiento de datos

El levantamiento de datos se efectuó en la empresa BM Chancullo S.A.C., ubicada en el Distrito de Huari-Provincia de Huari. Se hizo la encuesta estructurada a 20 ingenieros civiles que estuvieron trabajando en diferentes proyectos de dicha organización.

3.2. Selección de la información

La información obtenida de los 20 profesionales encuestados (ingenieros civiles) ha sido incluida al 100% en la presente investigación.

3.3. Levantamiento de datos

La encuesta consiste de 170 preguntas para medir la variable nivel de competencias laborales de los trabajadores que laboran en la empresa BM Chancullo S.A.C. ubicada en la Provincia de Huari.

3.4. Operación de gabinete

Los resultados de las encuestas realizadas en la empresa BM Chancullo S.A.C., se ha tabulado en tablas para su análisis y que se detallan más adelante. Para comprobar la confiabilidad de las preguntas aplicadas en la encuesta, se usó la prueba estadística de alfa de Cronbach.- Esta prueba estadística mide la consistencia del constructo, es decir si las mismas efectivamente miden lo que se pretende medir y arrojan un resultado coherente. La consistencia viene dado en un rango de 0 a 1, es decir cuando el resultado está más cerca de la unidad, mayor confiabilidad tendrá el instrumento. El resultado que arroja SPSS debe ser ubicado en el cuadro de la figura N°16 para decir si su nivel de confiabilidad es bueno o malo.

3.5. Análisis de resultados

3.5.1. Análisis de la variable: NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES

La medición de esta variable se realizó mediante un instrumento estandarizado denominado, Competea, que contiene cinco dimensiones y 170 preguntas. Las

dimensiones son: área interpersonal, que es medido mediante tres indicadores: fortaleza emocional, confianza y seguridad y serenidad en la adversidad. Estos indicadores fueron medidos con 46 ítems. La segunda dimensión es área intrapersonal, que fue medida con los indicadores: comunicación, fomento de relaciones, capacidad de negociación y trabajo en equipo. Estos indicadores se midieron con 41 ítems. La tercera dimensión fue área de desarrollo de tareas. Esta dimensión fue medida mediante los siguientes indicadores: iniciativa, búsqueda de resultados, capacidad de análisis, y toma de decisiones. Estos indicadores se midieron con 31 ítems. La cuarta dimensión fue área de entorno, si midió con los indicadores: entendimiento de la empresa, visión y anticipación, orientación al cliente, apertura y lealtad con la empresa. Los ítems para medir los indicadores fueron 27. La quinta dimensión de esta variable se denomina: área gerencial, que se midió los indicadores: dirección, liderazgo y planificación y organización. Sus ítems fueron 23.

Para corroborar la confiabilidad del instrumento de medición de la variable competencia laboral, se hizo mediante la prueba estadística del alfa de Cronbach, arrojando el siguiente resultado, ver figura N°17.

alfa de Cronbach	alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,998	0,998	170

Figura N° 17. Estadística de fiabilidad de la variable nivel de competencias laborales.
Fuente: Elaboración propia usando el SPSS.

El resultado arrojado de confiabilidad fue de 0.998, que significa que la confiabilidad del instrumento es excelente, en una escala de 0 a 1.

A continuación se hace el análisis e interpretación de las 5 dimensiones de la variable nivel de competencias laborales (interpersonal, intrapersonal, desarrollo de tareas, entorno y gerencia).

3.5.1.1. Análisis de la dimensión interpersonal

Los resultados de la dimensión interpersonal, se presenta en la tabla N° 1.

Tabla N° 01. Competencias interpersonales

CALIFICACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PUNTAJE MEDIDO	PUNTAJE DESEABLE	Baremo	
					Nivel	Rango
1	166.00	18.04%	166.00	3680	Muy alto	90-99%
2	307.00	33.37%	614.00		Alto	70-89%
3	352.00	38.26%	1,056.00		Medio	31-69%
4	95.00	10.33%	380.00		Bajo	11-30%
TOTAL	920.00	100.00%	2,216.00	3,680.00	Muy bajo	1-10%
Porcentaje= 60.22%						

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la tabla N° 1, indica que los trabajadores en la dimensión interpersonal respondieron en la calificación 1 (siempre o casi siempre) 166 respuestas, que significa el 18.04% del total, en la segunda calificación 2 (a menudo), se obtuvo 307 repuestas, que representa el 33.37% del total; en la calificación 3 (raras veces) se logró 352 respuestas, que viene a ser 38.26% del total y la última calificación 4 (nunca o casi nunca) se alcanzó 95 respuestas, que representa el 10.33% del total. El puntaje total obtenido en esta dimensión de área interpersonal fue de 2216 puntos.

El puntaje total posible a alcanzar en esta dimensión era de 3,680 puntos (920 x 4 = 3680). Al haber alcanzado 2216 esto representa 60.22%, que comparado con el nivel y rango del baremo se ubica en el nivel medio (31-69%). Esto indica que el estado de competencia interpersonal de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. tiene un nivel de cumplimiento medio (necesita mejorar).

La gráfica de la tabla N° 1, se representa en la figura N° 18.

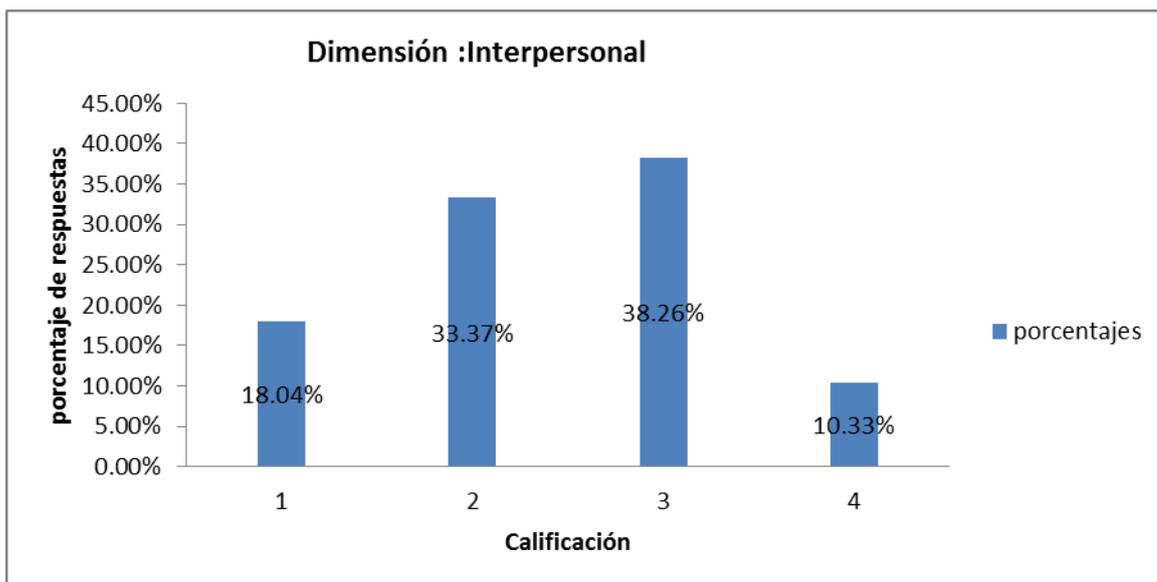


Figura N°18: Gráfica de la tabla N° 01: Dimensión interpersonal.
Fuente: Elaboración propia.

3.5.1.2. Análisis de la dimensión: Intrapersonal

Los resultados de la medición de la dimensión intrapersonal, se presenta en la tabla N° 2:

Tabla N° 02. Competencias intrapersonales

CALIFICACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PUNTAJE MEDIDO	PUNTAJE DESEABLE	Baremo		
					Nivel	Rango	
1	166.00	20.00%	166.00	3280	Muy alto	90-99%	
2	333.00	41.00%	666.00		Alto	70-89%	
3	252.00	31.00%	756.00		Medio	31-69%	
4	69.00	8.00%	276.00		Bajo	11-30%	
TOTAL	820.00	100.00%	1,864.00	3,280.00	Muy bajo	1-10%	
Porcentaje=					56.83%		

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la tabla N° 2, indica que los trabajadores en la dimensión intrapersonal respondieron en la calificación 1 (siempre o casi siempre) 166 respuestas, que significa el 20% del total, en la segunda calificación 2 (a menudo), se obtuvo un puntaje de 333 respuestas, que representa el 41% del total; en la calificación 3 (raras veces) se logró 252 respuestas, que viene a ser 31% del total y la última calificación 4 (nunca o casi nunca) se alcanzó 69 respuestas, que representa el 8% del total. El puntaje total obtenido en esta dimensión de área intrapersonal fue de 1864 puntos.

El puntaje total posible a alcanzar en esta dimensión era de puntos 3,280 (820 x 4 =3,280). Al haber alcanzado 1864 esto representa 56.83%, que comparado con el nivel y rango del baremo se ubica en el nivel medio (31-69). Nivel de cumplimiento medio. La gráfica de la tabla N° 2, se representa en la figura N° 19.

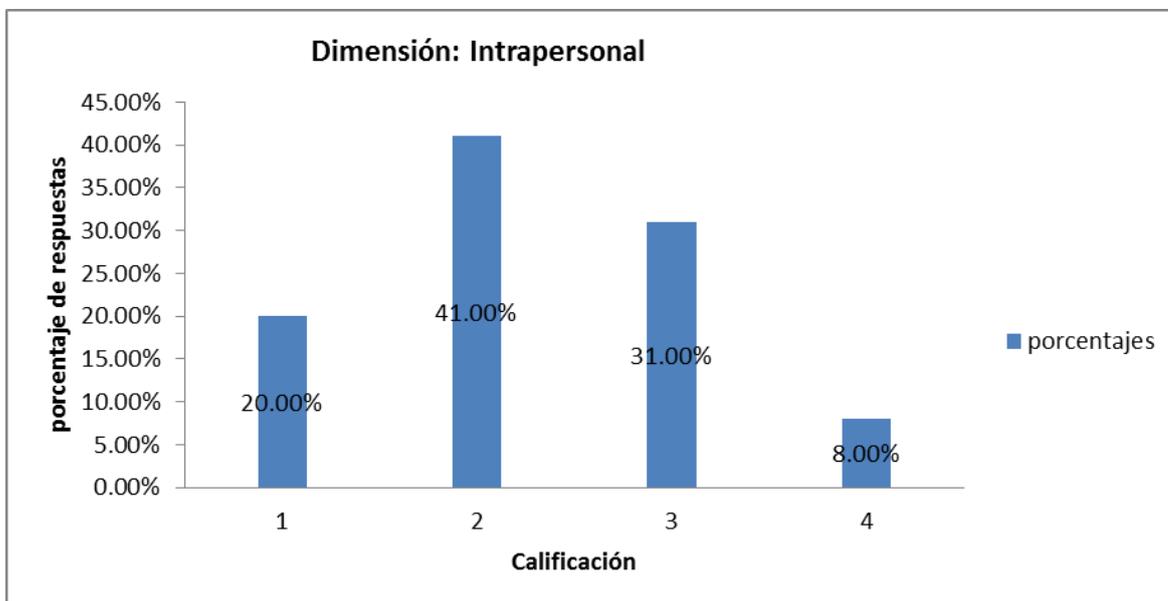


Figura N° 19: Gráfica de la tabla N° 02: Dimensión intrapersonal.
Fuente: Elaboración propia.

3.5.1.3. Análisis de la dimensión: Desarrollo de tareas

Los resultados de la medición de la dimensión área de desarrollo de tareas, se presenta en la tabla N° 03:

Tabla N° 03. Competencias de desarrollo de tareas

CALIFICACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PUNTAJE MEDIDO	PUNTAJE DESEABLE	Baremo	
					Nivel	Rango
1	168.00	27.00%	168.00	2480	Muy alto	90-99%
2	286.00	46.00%	572.00		Alto	70-89%
3	125.00	20.00%	375.00		Medio	31-69%
4	41.00	7.00%	164.00		Bajo	11-30%
TOTAL	620.00	100.00%	1,279.00	2,480.00	Muy bajo	1-10%
Porcentaje=						51.57%

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la tabla N° 03 indica que los trabajadores en la dimensión de desarrollo de tareas respondieron en la calificación 1 (siempre o casi siempre) 168 respuestas, que significa el 27% del total, en la segunda calificación 2 (a menudo), se obtuvo 286

respuestas, que representa el 46% del total; en la calificación 3 (raras veces) se logró 125 respuestas, que viene a ser 20% del total y la última calificación 4 (nunca o casi nunca) se alcanzó 41 respuestas, que representa el 7% del total. El puntaje total obtenido en esta dimensión de área de desarrollo de tareas fue de 1279 puntos.

El puntaje total posible a alcanzar en esta dimensión era de 2480 puntos (620 x 4 =2480). Al haber alcanzado 1,279 esto representa 51.57%, que comparado con el nivel y rango del baremo se ubica en el nivel medio (31-69). Nivel de cumplimiento medio.

La gráfica de la tabla N° 03, se representa en la figura N°20.

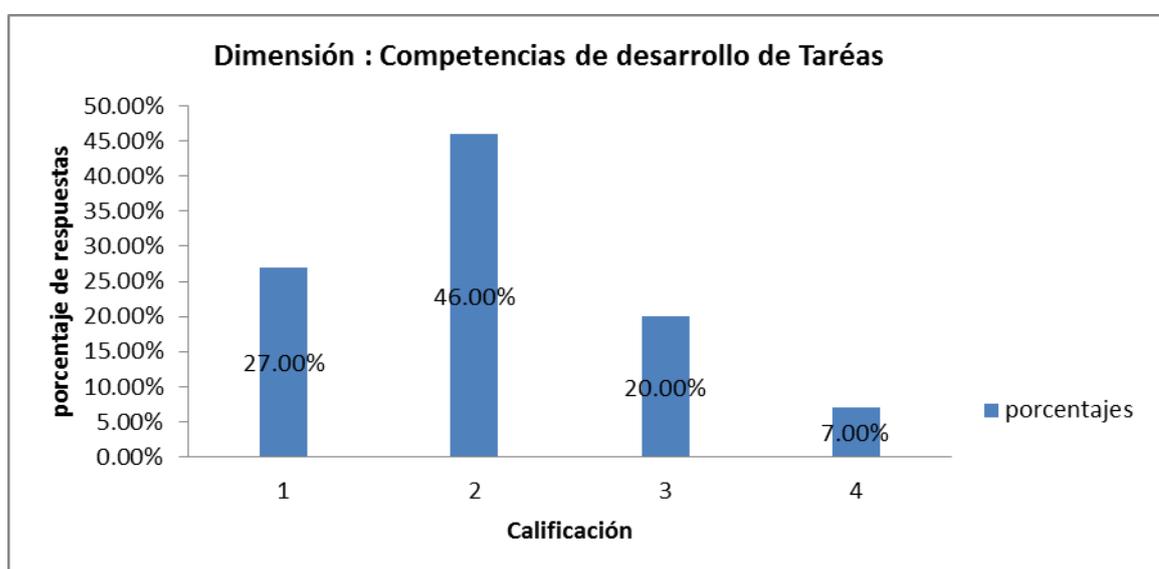


Figura N° 20: Gráfica de la tabla N° 03: Dimensión de desarrollo de tareas.
Fuente: Elaboración propia.

3.5.1.4. Análisis de la dimensión: Competencia de entorno

Los resultados de la medición de la dimensión entorno, se presenta en la tabla N° 04:

Tabla N° 04. *Competencias de entorno*

CALIFICACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PUNTAJE MEDIDO	PUNTAJE DESEABLE	Baremo		
					Nivel	Rango	
1	128.00	23.00%	128.00	2240	Muy alto	90-99%	
2	202.00	36.00%	404.00		Alto	70-89%	
3	161.00	29.00%	483.00		Medio	31-69%	
4	69.00	12.00%	276.00		Bajo	11-30%	
TOTAL	560.00	100.00%	1,291.00	2,240.00	Muy bajo	1-10%	
Porcentaje=					57.63%		

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la tabla N° 04 indica que los trabajadores en la dimensión del entorno respondieron en la calificación 1 (siempre o casi siempre) 128 respuestas, que significa el 23% del total, en la segunda calificación 2 (a menudo), se obtuvo 202 respuestas, que representa el 36% del total; en la calificación 3 (raras veces) se logró 161 respuestas, que viene a ser 29% del y la última calificación 4 (nunca o casi nunca) se alcanzó 69 respuestas, que representa el 12% del total. El puntaje total obtenido en esta dimensión de competencias de entorno fue de 1291 puntos.

El puntaje total posible a alcanzar en esta dimensión era de 2240 puntos (560 x 4 = 2240). Al haber alcanzado 1291 esto representa 57.63%, que comparado con el nivel y rango del baremo se ubica en el nivel medio (31-69%). Nivel de cumplimiento medio.

La gráfica de la tabla N° 04, se representa en la figura N° 21.

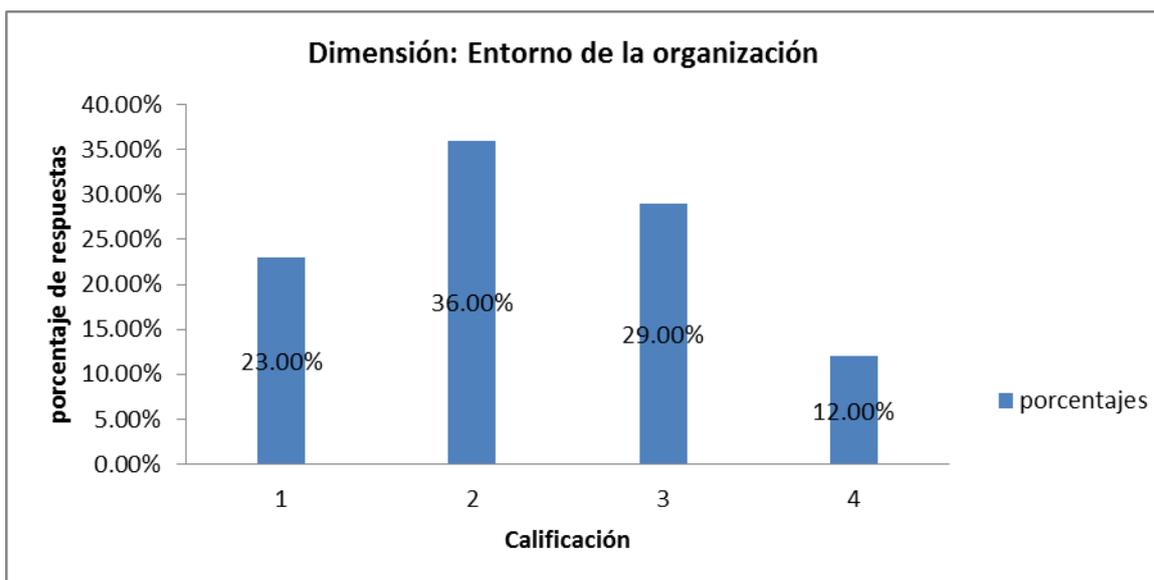


Figura N° 21: Gráfica de la tabla N° 04: Dimensión de entorno de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

3.5.1.5. Análisis de la dimensión: Competencia gerencial

El resultado de la medición de la dimensión competencia gerencial, se presenta en la tabla N° 05:

Tabla N° 05. Competencia gerencial

CALIFICACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PUNTAJE MEDIDO	PUNTAJE DESEABLE	Baremo	
					Nivel	Rango
1	113.00	24.00%	113.00	1920	Muy alto	90-99%
2	223.00	46.00%	446.00		Alto	70-89%
3	124.00	26.00%	372.00		Medio	31-69%
4	20.00	4.00%	80.00		Bajo	11-30%
TOTAL	480.00	100.00%	1,011.00	1,920.00	Muy bajo	1-10%
Porcentaje= 52.66%						

Fuente: Elaboración propia

El resultado de la tabla N° 05 indica que los trabajadores en la dimensión competencia gerencial respondieron en la calificación 1 (siempre o casi siempre) 113 respuestas, que significa el 24% del total, en la segunda calificación 2 (a menudo), se obtuvo un 223 respuestas, que representa el 46% del total; en la calificación 3 (raras veces) se logró 124 respuestas, que viene a ser 26% del total y la última calificación 4 (nunca o casi nunca) se alcanzó 20 respuestas, que representa el 4% del total. El puntaje total obtenido en esta dimensión de competencia gerencial fue de 1011 puntos.

El puntaje total posible a alcanzar en esta dimensión era de 1920 puntos (480 x 4 = 1920). Al haber alcanzado 1011 esto representa 52.66%, que comparado con el nivel y rango del baremo se ubica en el nivel medio (31-69%). Nivel de cumplimiento medio.

La gráfica de la tabla N° 05, se representa en la figura N° 22.

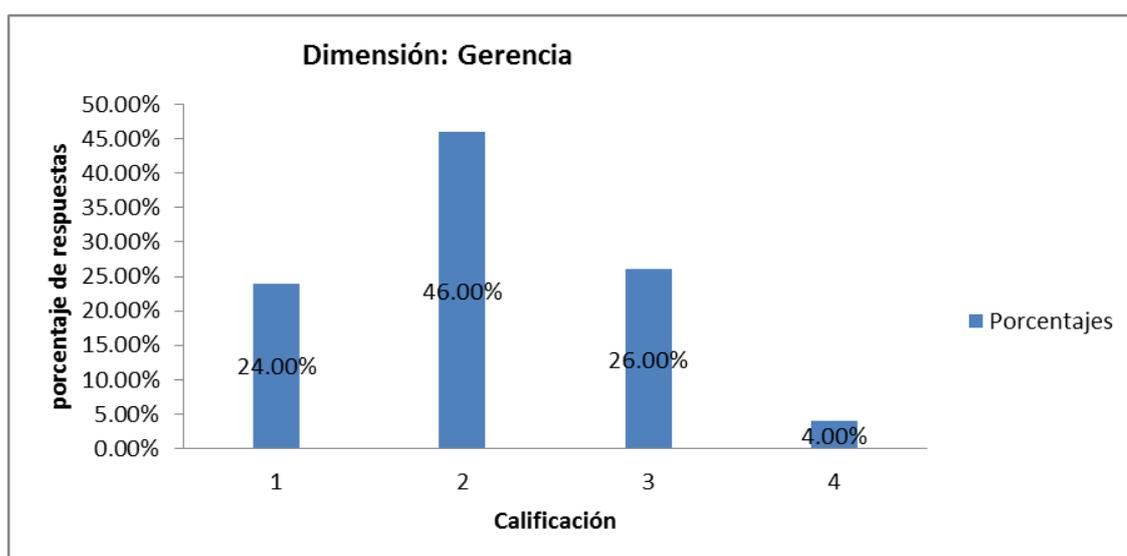


Figura N° 22: Gráfica de la tabla N°05: Dimensión de gerencia.

Fuente: Elaboración propia.

3.5.1.6. Resumen de calificación y puntaje de la variable nivel de competencias laborales

Tabla N° 06. Resumen de calificación y puntaje de la variable nivel de competencias laborales.

DIMENSION	FRECUENCIA	PUNTAJE MEDIDO	PUNTAJE DESEABLE	Baremo	
				Nivel	Rango
Interpersonal	920.00	2,216.00	3680	Nivel	Rango
Intrapersonal	820.00	1,864.00	3280	Muy alto	90-99%
Desarrollo de tareas	620.00	1,279.00	2480	Alto	70-89%
Entorno	560.00	1,291.00	2240	Medio	31-69%
Gerencia	480.00	1,011.00	1920	Bajo	11-30%
TOTAL	3,400.00	7,661.00	13,600.00	Muy bajo	1-10%
Porcentaje= 56.33%					

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a este resultado y tomando en cuenta que el máximo puntaje posible es de 13,600 ($3400 \times 4 = 13,600$), el puntaje obtenido de 7,661 significa, respecto a 13,600 el 56.33% de cumplimiento, que comparado con el baremo establecido (tabla de operación de la variable nivel de competencias laborales, figura N°15) esta se encuentra en un rango medio (31-69%), este resultado indica un nivel de cumplimiento medio (ni bueno ni malo). Los resultados de la tabla N°06, está graficado como se detalla en la figura N°23.

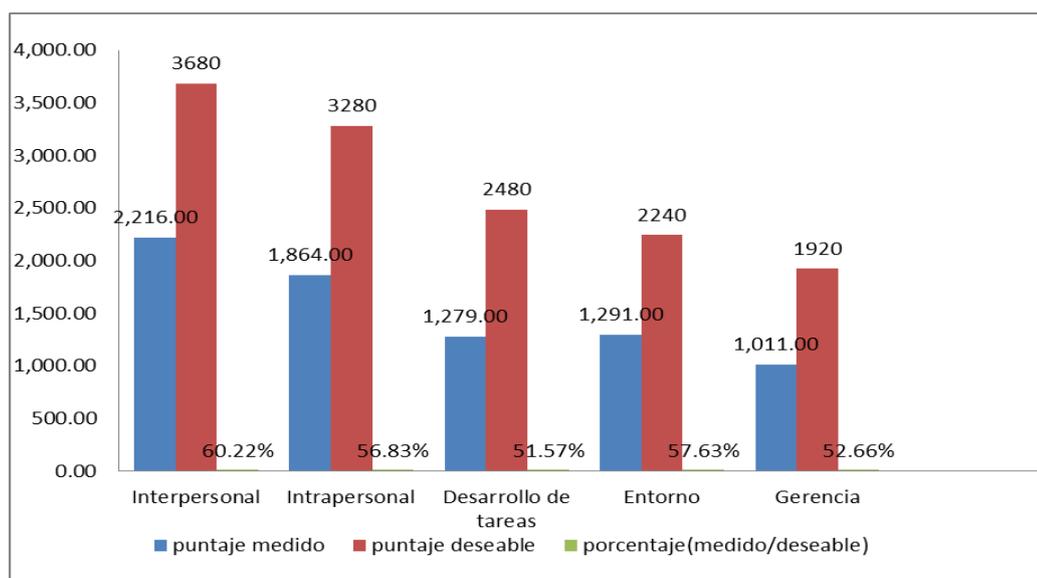


Figura N° 23: Gráfica de la tabla N°06: Variable competencias laborales.

Fuente: Elaboración propia.

IV.- DISCUSIÓN

El puntaje obtenido en la medición de la variable nivel de competencias laborales fue de 7,661 puntos, de un puntaje total posible de 13,600 lo que representa el 56.33% de cumplimiento, que de acuerdo a la escala establecida se califica como rango medio (31-66%), es decir tiene un nivel de cumplimiento de nivel medio (ni bueno ni malo); que indica que las competencias laborales en la empresa BM Chancullo S.A.C. no son buenas ni malas; correspondiendo a la dirección de la empresa, tomar las medidas más convenientes.

Comparativamente, los resultados obtenidos con investigaciones previas nacionales, como la de Carrasco (2015). En su tesis “Gestión de la innovación y el desarrollo tecnológico en la gran minería a tajo abierto del Perú”, concluía manifestando que En general, las empresas mineras no tienen una política de gestión de innovación y mucho menos desarrollarlas en la misma organización, lo que hacen es solo importar tecnología para incrementar sus utilidades. Esta investigación confirma lo investigado.

Otra de las investigaciones, que se tomó como antecedente internacional fue la investigación realizada por LOPEZ, Héctor. (2016). En su tesis “Gestión y medición del conocimiento en organizaciones públicas”. Como conclusión se definió un modelo de evaluación de los factores críticos del éxito a partir de una revisión sistémica que permite identificar cuáles son los elementos más relevantes a considerar previo, durante y posterior a la implementación del gestión de conocimiento. A este respecto también podemos manifestar que el resultado de esta investigación comprueba lo indicado.

V.- CONCLUSIONES

1. Se ha determinado el nivel de competencias laborales de la empresa BM Chancullo S.A.C. El nivel de competencia laboral es de 56.33% que está en el nivel Medio. El resultado obtenido está en el nivel medio ni bueno ni malo. El resultado indicado se desprende de la tabla N° 6.
2. Se ha determinado que el nivel de competencia interpersonal de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. está en el nivel MEDIO con un puntaje medido en porcentajes de 60.22%, esto está en el rango de baremo de 31-69%. Los resultados se puede apreciar en la tabla N°01.
3. Se ha determinado que el nivel de competencia intrapersonal de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. está en el nivel MEDIO con un puntaje medido en porcentajes de 56.83%, esto está en el rango de baremo de 31-69%. Los resultados se puede apreciar en la tabla N°02.
4. Se ha determinado que el nivel de competencias de desarrollo de tareas de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. está en el nivel MEDIO con un puntaje medido en porcentajes de 51.57%, esto está en el rango de baremo de 31-69%. Los resultados se puede apreciar en la tabla N°03.
5. Se ha determinado que el nivel de competencias de entorno de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. está en el nivel MEDIO con un puntaje medido en porcentajes de 57.63%, esto está en el rango de baremo de 31-69%. Los resultados se puede apreciar en la tabla N°04.
6. Se ha determinado que el nivel de competencias gerenciales de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C. está en el nivel MEDIO con un puntaje medido en porcentajes de 52.66%, esto está en el rango de baremo de 31-69%. Los resultados se puede apreciar en la tabla N°05.

VI.- RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa BM Chancullo S.A.C. mejorar sus competencias laborales a un nivel alto –muy alto, ya que se encuentra en un nivel medio con un puntaje en porcentaje de 56.33%. Este puntaje medido de 56.33%(nivel medio) no es el adecuado para que una empresa sea competitiva en un mercado globalizado.
2. Se recomienda a la empresa constructora BM Chancullo S.A.C. ubicada en la Provincia de Huari- Ancash, que debe mejorar sus competencias laborales de sus trabajadores en el orden que se detalla: Desarrollo de tareas(51.57%), Gerencia(52.66%), intrapersonal(56.83), entorno(57.63) e interpersonal(60.22%). Para mejorar las deficiencias de los trabajadores de la empresa BM Chancullo S.A.C., deben ser capacitados mediante foros, charlas, video conferencias, prácticas.

VII.- REFERENCIAS

- **ARRIBAS Davis y PEÑA Jaime.** *COMPETEA. 3ra. Edic. revisada y ampliada.* Madrid España: TEA Ediciones S.A.U., 2015.
ISBN: 978-84-16231-09-6 Depósito legal: M-3891-2015
- **ARCEO Moheno, Gerardo.** *El impacto de la Gestión del conocimiento y las Tecnologías de información en la innovación: Un estudio en las PYME del sector agroalimentario de Cataluña. Tesis (Doctorado en Administración y Dirección de empresas).* Cataluña: Universidad Politécnica de Catalunya, Departamento de Organizaciones de Empresas, 2009.259pp.
- **ARAMBARRI Basañez, Jon.** *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el entorno colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de conocimiento de Nonaka- Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de Proyectos de I+D+i en institución avanzada en Conocimiento.* Tesis (para optar el grado de Doctor). Córdoba: Universidad de Córdoba, 2014. 380pp.
- **ARROYO, A.** *¿Conoce el Significado e Implicación de la Gestión del Conocimiento? [en línea], 2001 [fecha consultado: 10 de junio del 2018]. Disponible en: <http://www.revista.robotikev.com/gc/n>*
- **ARTILES Visbal, S.M. y PUMAR Hernández, M.** *Gestión del Conocimiento: Elementos para Mejorar el Proceso de Identificación en las Organizaciones.* GECONTEC Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, vol.1(2):32-52, 2013.
- **AMAYA Karina, IRIARTE María y PEROZO Dulce.** *Gestión del conocimiento como capacidad interna. Telos, vol. 8(2): 250- 265, 2006.*
ISSN: 1317-0570
- **BLANCO Valbueno, Carlos y Bernal Torres, César.** *Gestión del Conocimiento: Percepciones y contraste de las empresas medianas y grandes en la ciudad de Bogotá. Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología. El mito de la sociedad del Conocimiento, (46):1-10, 2018.*
- **BUENO, Eduardo.** *La Gestión del Conocimiento: Nuevos perfiles profesionales.* [en línea], 1999 [fecha consultado: 10 de junio del 2018], 18pp. Disponible en: http://www.academia.edu/8013246/LA_GESTI%C3%93N_DEL_CONOCIMIENTO_NUEVOS_PERFILES_PROFESIONALES
- **CAMISÓN, C.; PALACIOS, D. y DEVECE, C.** *Gerencia del Conocimiento* [en línea], 2001 [fecha consultado: 12 de mayo del 2018]. disponible en: <http://www.gestiondelconocimiento.com/articulos.htm>
- **CANDEL Ruiz, María José.** *Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego. Trabajo de investigación de la universidad de Murga. España, 2012. 336PP.*

- **CARRASCO Merma, Yannick Patrick.** Gestión de la Innovación y el Desarrollo Tecnológico en la gran Minería a tajo abierto del Perú. Tesis (para optar el grado de Magister en Gestión y Política de la innovación y la Tecnología). Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú, 2015. 125pp.
- **CAUDALY, Sol A. y MORALES, Leida B.** Percepción de la Gestión de conocimiento en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle; para optar el título de Licenciado en Administración. Bogotá- Colombia: Universidad La Salle, Facultad de Administración, 2008.
- **CHUN Wei, Choo.** *La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones.* México: Oxford University Press, 1999. 346pp
- **CHIAVENATO, Idalberto.** *Administración de Recursos Humanos.9ª edición.* México: MCGRAW-HILL, 2011. 439pp.
- **CHIAVENATO, Idalberto.** *Administración de Recursos Humanos.5ª edición.* Colombia: MCGRAW-HILL, 2001. 699pp.
- **CHIAVENATO, Idalberto.** *Administración de Recursos Humanos.8ª edición.* México: MCGRAW-HILL, 2007.518pp.
- **CONTRERAS Contreras, Fortunato y TITO Huamaní, Pedro Leonardo.** *La Gestión del Conocimiento y las Políticas Públicas.* Lima: Oscar Ricardo Renato Ramos, 2013.157pp. [fecha consultado:27 de mayo de 2018].disponible en: <http://eprints.rclis.org/22933/1/LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20Y%20LAS%20POL%C3%8DTICAS%20P%C3%9ABLICAS.pdf>
- **CONOCER.** *La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas. Presentación en Power Point.* Marzo de 1997
- **DAVENPORT, T. y PRUSAK, L.** *El conocimiento activo: Cómo las organizaciones manejan lo que ellos saben [en línea], 1999 [fecha consultado: 15 de junio del 2018]. Disponible en:* http://www.gestiondelconocimiento.com/bibliografia_conceptos.htm
- **DAVENPORT, Thomas H. y PRUSAK, Laurence.** *Conocimiento en acción: como las organizaciones mejoran lo que saben.* Buenos Aires: Pearson Editores, 2001. 225pp.
ISBN: 9789-8794-6029-0
- **DE TENA Rubio, R. La implantación de sistemas de gestión del conocimiento, en GALLEGÓ, D. y ONGALLO, C.** *Conocimiento y Gestión.* Madrid: Pearson Educación S.A., 2004. 145pp.

- **DUEÑAS Ruiz, Giovanni y LOZANO Cubillos, Carolina.** Percepción de la Gestión del conocimiento en TEAM S.A. Tesis (para optar el grado de Administrador de Empresas).Bogotá: Universidad de la salle, Facultad de administración de empresas, 2008. 67pp.
- **ESCOBAR Valencia, Mirian.** *Competencias Laborales. Universidad del Valle, vol. 1(96): 31-55, 2005.*
- **EUROFORUM Escorial.** *Medición del Capital Intelectual. Modelo Intelect.* Madrid: Ed. I.U., 1998.
- **GARCIA Bayona, Juana Rosa.** *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana. Tesis(para optar el grado de Doctora en Ciencias Administrativas).Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos,Facultad de Ciencias Administrativas,2017.150pp.*
- **GALLEGO, Domingo y ONGALLO, Carlos.** *Conocimiento y gestión.* Madrid: Pearson Educación. 2004, 212pp.
- **GEORGE, D., & MALLERY, P.** *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.).* Boston: Allyn & Bacon, 2003.
- **HERNANDES Sampieri, Roberto, FERNANDEZ Collado, Carlos y BARTISTA Lucio, Pilar.** *Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill, 2014. 634pp.*
ISBN: 978-1-4562-2396-0
- **LA FÉ Jiménez, Raúl Yoel y CASTELLANOS Castillo, José Ramón.** *Gestión del Conocimiento en empresa Cubanas. Revista Centro Azúcar, vol. 44(4): 77-87, 2017.*
ISSN: 2223-4861
- **LOPEZ Morales, Francisco Javier y ALFONSO Gutiérrez, Hayr.** *La Gestión del Conocimiento: Modelo de Comprensión y Definiciones. Colección Académica de Ciencias Estratégicas, vol. 2(2), 84-111,2015.*
ISSN: 2382-3283.
- **LOPEZ Portillo, Héctor Pérez.** *Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas. Tesis (Para optar el grado de Magister en Administración). Guanajuato: Universidad de Guanajuato, 2016. 124pp.*
- **MORALES Oswaldo, BARRERA Ángel, Rodríguez Milagros y ROMERO Carla.** *Modelo de Gestión de la Innovación para los Gobiernos Locales del Perú. Lima: Ada Ampuero, 2014. 232pp.*
ISBN: 978-612-4110-238

- **MARULANDA Echevarry, Carlos Eduardo, LOPEZ Trujillo, Marcelo y MEGIA Giraldo, Marcelo.** *Análisis de la Gestión del Conocimiento en PYMES de Colombia. Gerenc.Tecnol.Inform., vol. 12(33), 33-43, 2013.*
- **MARSAL, M. y MOLINA, J. L.** *La gestión del conocimiento en las organizaciones. Colección de Negocios, Empresa y Economía. Libros en red. 2002.*
- **MCADAM Rodney y REID Renee.** *SME and large organization perceptions of knowledge management: comparisons and contrast. 2001.*
- **MEJÍA Puente, Miguel Hermógenes.** *Modelo de gestión del conocimiento para las empresas de la industria del Software Peruana. Tesis (Para optar el grado de Doctor en Ingeniería Industrial). Lima: Universidad Nacional de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial, 2008. 274pp.*
- **NONAKA, Ikujiro, y TAKEUCHI, Hirotaka (1999).** *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México: Oxford University Press, 1995. pp.60-103. [Fecha consultado: 25 de mayo de 2108].*
 Disponible en: https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi_cap%203.pdf
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** *Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.*
- **PASTOR Carrasco, Carlos.** *Gestión Estratégica del conocimiento para las empresas Peruanas. Quipukamayoc, vol. 17(34):199-208, 2010.*
 ISSN: 1560- 9103
- **PÁVEZ Salazar, A. A.** *Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas. Departamento de Informática. Valparaíso. Universidad Técnica Federico Santa María, 2000.*
- **PÉREZ, Daniel y DRESSLER, Matthias.** *Tecnologías de la información para la gestión del conocimiento. Intangible Capital. Vol. 3(15). pp.31-59.2007.*
 ISSN: 1697-9818.
- **PULLCH Huamán, Jorge Enrique.** *Modelo de gestión del conocimiento para empresas Constructoras. Tesis (para optar el grado de maestro en gestión y Administración de la Construcción). Lima: Universidad Nacional de Ingeniería, Ingeniería Civil, 2005.122pp.*
- **RAMIREZ Mejía y FABIAN Iliusha.** *El desarrollo de una cultura organizacional de compartición del conocimiento. [Fecha de consulta: 30 de junio del 2018].*
 Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos67/cultura-organizacional/cultura-organizacional2.shtml>

- **RAMÍREZ Erazo, Ramón.** *Proyecto de investigación. Como hacer una tesis.* Lima: Fondo editorial Amadp, 2010, 623pp.
- **Ramírez Ríos Alejandro, Sotero Montero Santos y Vega Vilca Carlos.** *Experiencia Curricular de desarrollo de Proyectos de investigación. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.* Universidad Cesar Vallejo, 2018. 21pp.
- **RIESCO Gonzáles, M.** *El negocio es el conocimiento.* Madrid: Díaz de Santos, 2006.
- **RODRIGUEZ Gómez, David.** *Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica.* Universidad autónoma de Barcelona, 37, 25-39, 2006.
- **RODRÍGUEZ Bárcenas, Gustavo.** *Red de Inteligencia Compartida Organizacional como soporte a la toma de decisiones. Tesis (Para optar el grado de Doctor).* Granada: Universidad de Granada, Facultad de Biblioteconomía y Documentación, 2013. 429pp.
- **ROJAS Dávila, Ruth Sabrina y TORRES Briones, Carlos Luis.** *La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi.* *Innova Research Journal*, vol. 2(4), 30-37. 2017.
ISSN: 2477- 9024
- **RODRIGUEZ Gómez, David.** *La creación y gestión del conocimiento en las Organizaciones Educativas: Barreras y Facilitadores. Tesis (para optar el grado de Doctor en calidad y procesos de innovación educativa).* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de ciencias de la Educación, 2009. 632pp.
- **SANTILLÁN De la Peña, Montserrat.** *Gestión del Conocimiento: el modelo de gestión de empresas del siglo XXI.* España: Netbiblo, 2010. 120pp.
- **SANTANA, Martín; CABELLO, Juan; CUBAS, Rodolfo y MEDINA, Vanesa.** *Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento.* Lima: Universidad ESAN. 2011. 168pp.
- **SANCHEZ Díaz, Everth.** *Competencias laborales en los trabajadores del Distrito de los Olivos-2018.* Lima : Universidad San Andres. 2018. 63pp.
-
- **SALMADOR, M & LONGO, M.** *El papel fundamental de la gestión del conocimiento en las organizaciones actuales.* Universidad Oberta de Catalunya. s.f.
- **SALAS, C. Ramón; DÍAZ, Lázaro y PÉREZ, Grisell.** *Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. Educación médica superior*, vol. 27(1): 05pp, 2013. ISSN 0864-2141. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100012

- **SPENCER, Lyle M. Jr. & SPENCER, Signe M.** *Competence at work: Models for superior performance.* New York: John Wiley and Sons, Inc., 1993.372pp.
- **TALLEDO Jiménez, Mónica.** *Modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los Ministerios y Gobiernos regionales en el Perú. Tesis (maestría en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información).* Piura: Universidad de Piura, 2013.73pp.
 Disponible en:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1846/MAS_DET_016.pdf?sequence=1
- **TEJEDOR y AGUIRRE.** *Modelo de gestión del conocimiento de KPGM Consulting.* 30 de junio del 2018. Disponible en :
<http://www.oocities.org/es/freddymacedo/gercon/modeloKPMG.htm>
- **VILCA Taco, Yaneth.** *Modelo base para la gestión del conocimiento de empresas Peruanas que realicen actividades operativas. Tesis (Master en diseño, gestión y dirección de Proyectos).* Piura: Universidad de Piura, facultad de ingeniería, 2013. 45pp.
- **WILLET, S. and COPELAND, L. (1998).** *Knowledge management key to IBM's enterprise plan.* Computer Reseller News.

VIII.- ANEXOS

Anexo N° 01
Matriz de consistencia

Anexo N° 02
Instrumento de medición

MEDICION DE VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Lea atentamente las preguntas formuladas y responda marcando con una **X** la alternativa de su elección.

PRIMERA PARTE

¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?

N°	Pregunta	Calificación			
		Siempre o casi siempre	A menudo	Raras veces	Nunca o casi nunca
		A	B	C	D
1	Doy más importancia a los intereses de la empresa a los míos				
2	Cuando se produce un problema trato de identificar las causas profundas que lo han provocado				
3	Me siento a gusto conmigo mismo				
4	Evito tratar con los clientes que son muy exigentes				
5	Me irrito con bastante facilidad				
6	Me cuesta tomar decisiones ante un problema difícil				
7	Me encuentro a gusto en las situaciones en las que existe un “tira y afloja” (situaciones de negociación)				
8	Antes de tomar decisiones analizo cuidadosamente la información disponible				
9	Mantengo la calma ante los retos importantes y los problemas difíciles				
10	Trato de centrarme en los aspectos clave sin dejarme distraer por los aspectos secundarios				
11	Me esfuerzo por hacerme entender y expresar adecuadamente mis ideas, opiniones y puntos de vista				
12	Me gusta ser la persona encargada de coordinar equipos de trabajo				
13	Cuando tengo que hacer varias cosas urgentes me resulta difícil saber por dónde empezar				
14	Cuando las cosas van mal no puedo dejar de pensar en ello				
15	Soy capaz de adaptar mi forma de tratar a los demás según sus características				
16	Se me ocurre muchas ideas para				

	mejorar las cosas				
17	Tomo la iniciativa a la hora de establecer relaciones				
18	Sacrificaría unas vacaciones previamente planificadas si tuviese que ayudar a mi empresa con alguna tarea				
19	Propongo sugerencias para mejorar las cosas, aunque no me lo hayan pedido				

¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?

N°	Pregunta	Calificación			
		Siempre o casi siempre	A menudo	Raras veces	Nunca o casi nunca
		A	B	C	D
20	Me atraen las novedosas y cambiantes, aunque ello implique asumir riesgos				
21	Aunque las cosas me salgan mal continúo sin desanimarme				
22	Me gustaría que mi trabajo me permitiese conocer gente de otra nacionalidades				
23	Termino con éxito las negociaciones que emprendo				
24	Cuando estoy sólo actúo igual que delante de los demás				
25	Cuando un trabajo conlleva a asumir un nivel muy alto de responsabilidades me mantengo al margen				
26	Cuando voy de un sitio a otro suelo ir por el mismo camino				
27	Utilizo argumentos contundentes cuando presento mi punto de vista sobre algo				
28	Suelo alcanzar los objetivos que me propongo				
29	A mis colaboradores les cuesta entender algunas de las cosas que les comunico				
30	Cuando trabajo en equipo me siento responsable de los éxitos y fracasos				
31	Me molesta que me contradigan				
32	Suelo tener éxito en lo que me propongo				

33	Se me da muy bien encontrar soluciones a los problemas que se presentan				
34	Aun estando gravemente enfermo, voy al trabajo a cumplir con mis obligaciones				
35	Me cuesta entender cómo afectan mis actos a la marcha de la empresa				
36	Mis compañeros me elegirán para mediar en los problemas con la empresa o con otros trabajadores				
37	Mi trabajo en la empresa no tiene repercusión sobre otros departamentos o actividades				
38	He tenido malentendidos por no compartir algunas informaciones con mis compañeros				

¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?

N°	Pregunta	Calificación			
		Siempre o casi siempre	A menudo	Raras veces	Nunca o casi nunca
		A	B	C	D
39	Me cuesta mostrarme seguro de mí mismo				
40	Cuando hablo a un grupo de personas, consigo que me entiendan con facilidad				
41	Me hago muchas preguntas sobre temas diversos				
42	Consigo de la gente lo que quiero				
43	Cuando tengo que elegir entre dos alternativas escojo las más provechosa, aunque con lleve asumir riesgos				
44	Reconozco cuándo es el mejor momento para invertir en nuevas oportunidades de negocio				
45	Me gusta planificar con antelación lo que tengo que hacer				
46	Me mantengo firme en el cumplimiento de las decisiones importantes que tomo				
47	Me esfuerzo por saber cómo funcionan otros departamentos de la empresa				

48	Tengo en mente el nivel de rendimiento y las capacidades de mis colaboradores o compañeros				
49	Soy consciente de los efectos que tienen mis acciones sobre los demás				
50	Al hablar con un cliente hay que tratar de ver las cosas desde su punto de vista				
51	Ante situaciones muy arriesgadas, me bloqueo y me cuesta decidirme				
52	En los trabajos en grupo ejerzo un papel preponderante o destacado				
53	Me gusta probar nuevos caminos o modos de desplazarme de un lugar a otro				
54	Analizo el mercado para conocer su evolución e identificar nuevas oportunidades				
55	Soy consciente de los retos y desafíos que afectan a mi empresa				
56	Evitaría ir a reuniones sociales en las que conociese a pocas personas				
57	Cuando aparecen situaciones difíciles las afronto como retos a superar				

¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?

N°	Pregunta	Calificación			
		Siempre o casi siempre	A menudo	Raras veces	Nunca o casi nunca
		A	B	C	D
58	Siento que la gente no me entiende cuando hablo				
59	Suelo participar en muchas actividades, aunque no estén dentro de mis obligaciones				
60	Suelo dedicar tiempo a conocer mejor mi empresa				
61	Prefiero delegar en otros a ser el único responsable de mis tareas				
62	En términos realistas las quejas o reclamaciones de los clientes son infundadas				
63	Leo con detenimientos las revistas y diarios económicos				
64	Suelo presentarme voluntario para ocuparme de tareas o problemas que				

	no me corresponden estrictamente				
65	Prefiero atenerme a las normas que buscar caminos novedosos				
66	Prefiero que mis objetivos y mis tareas estén claramente definidos				
67	Suelo fijarme objetivos difíciles y ambiciosos				
68	Necesito que mi trabajo me permita desarrollar mis cualidades y expresar mis puntos de vista				
69	Si me propongo puedo convencer a cualquiera de algo				
70	La mayoría de los documentales sobre otras culturas me resultan aburridos				
71	Suelo llevar una agenda detallada con todo lo que tengo que hacer				
72	Suelo mostrar un humor estable, con escasos altibajos				
73	Soy consciente de los puntos débiles de mi empresa frente a la competencia				
74	Tengo una opinión justificada sobre una gran cantidad de temas				
75	A la gente le gusta trabajar conmigo formando un equipo				

¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?

N°	Pregunta	Calificación			
		Siempre o casi siempre	A menudo	Raras veces	Nunca o casi nunca
		A	B	C	D
76	Cuando una negociación se encuentra en punto muerto, prefiero mantenerme a la espera a intentar desbloquearla				
77	Suelo aceptar hacer esfuerzos superiores a los exigible cuando es necesario				
78	Me gusta asumir responsabilidades más importantes en mi empresa				
79	En el colegio solía dirigir algunas actividades				
80	Cuando tengo que enfrentarme a problemas nuevos me siento inseguro				
81	Si las cosas me salen mal me				

	desanimado con facilidad				
82	Dedico parte de mi tiempo a planificar ,lo que tengo que hacer en el día o en días siguientes				
83	Suelo ser el que interviene en los conflictos que surgen entre compañeros				
84	Me cuesta establecer conversación con desconocidos				
85	El cliente debería tener presente que los plazos de tiempo difícilmente se cumplen				
86	Critico el funcionamiento de mi empresa en otros ambientes				
87	Aun careciendo de responsabilidades, soy de los que oriento a mis compañeros en sus actividades				

No se detenga. Continúe con la segunda parte.

SEGUNDA PARTE



¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

Nº	Pregunta	Calificación			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
		A	B	C	D
88	Cuando no domino una tarea prefiero que otros la empiecen para aprender de ellos				
89	Consigo mejor los objetivos si me dejan libertad en cuanto a la forma de hacerlo				
90	A veces no sé dónde tengo la información o las cosas que necesito				
91	Expreso mis ideas con claridad, pero para conseguirlo debo repetirlas varias veces				
92	Prefiero ser la persona que asume la responsabilidad de una decisión a tomar en lugar de ser espectador				
93	La gente piensa que soy de los que promueven el espíritu de equipo				
94	Creo que sería la persona adecuada para resolver con éxito una negociación complicada				
95	El resultado de un grupo de trabajo es mejor que el de la suma de resultados individuales				
96	Me gustan los valores y estilos de gestión que se practican en mi empresa				
97	Prefiero desentenderme parcialmente de algunos trabajos para que otros puedan asumir mayores responsabilidades				
98	Es frustrante cuando se comprueba en el trabajo los grandes esfuerzos no producen				

	los resultados esperados				
99	Me gustaría participar en grupos encaminados a mejorar los resultados de mi empresa				
100	Prefiero un trabajo que me permita bastante libertad de acción, aunque se me exija más				
101	Considero que las empresas no reconocen suficientemente los esfuerzos de sus empleados				
102	A veces no practico lo que predico				

¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

N°	Pregunta	Calificación			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
		A	B	C	D
103	La estructura y la organización de la empresa me parecen muy complejas				
104	Soy capaz de anticipar los efectos que tendrán en mi empresa determinados acontecimientos de actualidad				
105	Estoy de acuerdo con el dicho: “ el que no arriesga no gana”				
106	Prefiero que las decisiones difíciles las tomen personas más preparadas que yo				
107	Me parece ilógico fijar objetivos que son difícilmente alcanzables				
108	Me cuesta entender la utilidad de otras áreas de la empresa				
109	Prefiero hacer las cosas a mi manera que siguiendo directrices muy estrictas				
110	Tengo un “sexto sentido” a la hora de tomar decisiones				
111	Me resulta difícil tener en cuenta los costes y beneficios de las tareas que realizo				
112	En una empresa grande es imposible que los trabajadores conozcan los objetivos de la empresa				

113	Es mejor cambiar de tema que persistir en hacer comprender una idea				
114	Estoy de acuerdo con el dicho: “más vale pájaro en mano que ciento(cien) volando”				
115	Mis propuestas u opiniones se tienen poco en cuenta				
116	Creo que vale la pena trabajar en una empresa como la mía				
117	Me resulta sencillo prever el impacto de algunos acontecimientos externos sobre el negocio				
118	No se puede confiar en la gente para realizar con éxito determinados trabajos				
119	Cuando un objetivo es muy difícil de lograr, tiendo a poner menos empeño en conseguirlo				
120	Mantengo una estrecha relación con cada uno de mis colaboradores				
121	Todo cliente puede ser fuente de nuevos beneficios				

¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

N°	Pregunta	Calificación			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
		A	B	C	D
122	Tengo bastante claro cuáles son los grandes objetivos de mi empresa				
123	Estaría dispuesto a trabajar sin remuneración si supiese que es por el bien de mi empresa				
124	Me atraen las situaciones de riesgo y aventura				
125	En mi vida ha tenido muchas responsabilidades diferentes				
126	A veces estoy cansado y no tengo ganas de trabajar				
127	Soy un referente en el desempeño de las actividades de otros departamentos o colaboradores				

128	Trato de leer algo casi todos los días, aunque tenga poco tiempo				
129	Me gustaría ser la persona encargada de reunirme a negociar con clientes				
130	Una de mis virtudes es la capacidad de escuchar a las personas				
131	Suelo prestar poca atención a los detalles				
132	Siento curiosidad por conocer muchas de las cosas que me rodean				
133	Es difícil de entender lo que piensan o sienten las personas				
134	Es difícil que otras personas se den cuenta de mis emociones más profundas				
135	Cuando alguien está de mal humor lo mejor es no acercarse				
136	Los demás piensan en mí que soy una persona carismática, con personalidad				
137	No me motiva especialmente la idea de llegar a tener puestos de mayor responsabilidad en mi empresa				
138	Me considero más capaz que la mayor parte de la gente				
139	Me perturban las pequeñas contrariedades, aunque sepa que no son importantes				
140	Me gustaría ser la persona encargada de dar instrucciones para realizar un trabajo				

¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

Nº	Pregunta	Calificación			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
		A	B	C	D
141	Me considero una persona ambiciosa				
142	Soy más eficaz cuando puedo improvisar que haciendo planes para el futuro				

143	Podría echar mano de mis contactos para solucionar una variedad de problemas				
144	Para la eficacia de la empresa es importante que existan normas muy detalladas y que se respeten estrictamente				
145	A veces pienso que mi vida tiene poco sentido				
146	Mis compañeros me consideran la persona ideal para realizar comunicaciones en público				
147	La gente piensa que es imposible mantener una relación estrecha conmigo				
148	Me cuesta aceptar críticas				
149	Para mí es importante invertir parte de mi tiempo en hacer que los demás sean más autónomos.				
150	Soy el menos indicado para manejar situaciones poco estables				
151	Creo que tengo una mente lógica y analítica para estudiar las cosas				
152	Las ideas que expreso se caracterizan por no dejar indiferente a nadie				
153	Prefiero que sean otros los que asuman la dirección y la responsabilidad de un grupo de personas				
154	Prefiero no tratar directamente con los clientes				
155	Me interesan mucho las novedades técnicas que se producen en mi profesión				
156	Soy capaz de hacer cualquier cosa por los demás				
157	En un contexto de negociación, resulta difícil comprender algunos de los beneficios que otros desean conseguir				
158	Consigo rápidamente captar la atención de la gente y hacerme entender cuando hablo sobre algo				

159	Soy más efectivo trabajando de manera individual que compartiendo esfuerzos				
-----	---	--	--	--	--

¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

N°	Pregunta	Calificación			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
		A	B	C	D
160	Me muestro calmado y seguro de mí en situaciones de conflicto graves				
161	Creo que las perspectivas de futuro de mi empresa son muy buenas				
162	En mis momentos de ocio prefiero ver la televisión a leer libros				
163	Me siento motivado cuando me enfrento a las tareas de mi trabajo y asumo nuevas responsabilidades				
164	La sociedad cambia demasiado deprisa y ello causa muchos problemas				
165	En el trabajo, soy los que prefieren pasar desapercibido				
166	Si cometo algún error me cuesta mucho reconocerlo				
167	Cuando me dirijo a un grupo de personas, me gusta ir saltando de idea en idea				
168	Me preocupa lo que los demás puedan pensar de mi				
169	Soy capaz de defender o argumentar cualquier punto de vista				
170	Si me ocurriese una desgracia familiar eso afectaría a mi trabajo				

Fin del cuestionario

Anexo N° 03
Documentos del trabajo



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
La Escuela de Ingeniería Civil

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DE LA CRUZ BAZÁN, MARCELO ANTONIO

INFORME TÍTULADO:

NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA B.M. CHANCCO S.A.C. PROVINCIA DE HUARI

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

INGENIERO CIVIL

PRESENTADO EN FECHA: 25/02/2019

NOTA O MENCIÓN: 12 (DOCE)

Firma del Coordinador de Investigación de
Ingeniería Civil



Yo, Dra. Nérida Rey Córdova, docente de la Facultad de Ingeniería y Escuela Profesional de Ingeniería Civil, de la Universidad César Vallejo, Lima Norte), revisora del Trabajo de Investigación titulada

"NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BM CHANCULLO S.A.C., PROVINCIA DE HUARI."

Del estudiante Arquímides Antonio De la Cruz Bazán, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % 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 el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de febrero del 2019



Firma

Dra. Nérida Rey Córdova

DNI: 4.0.1.9.7.1.25

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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL

"NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BM CHANCULLO S.A.C., PROVINCIA DE HUARI"

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL

AUTOR
Arquímides Antonio De la Cruz Bazán

ASESORA
Dra. Nérida Rey Córdova

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Administración y seguridad de la construcción

LIMA NORTE - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

25

Se están viendo fuentes estándar

Ver (fuentes en inglés (Beta))

Coincidencias	Porcentaje
1 web.uned.ac.cr Fuente de internet	3%
2 epaints.acile.org Fuente de internet	1%
3 cyberthesis.unismm.edu... Fuente de internet	1%
4 arxiv.org Fuente de internet	1%
5 u.hnu.edu Fuente de internet	1%
6 web.teadicores.com Fuente de internet	1%
7 biblic3.wku.edu Fuente de internet	1%
8 prezi.com Fuente de internet	1%
9 repositorio.utp.edu.co Fuente de internet	1%
10 pithua.udép.edu.pe Fuente de internet	1%
11 core.ac.uk	<1%