



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las
competencias laborales del área operativa de la Constructora
LEAH E.I.R.L., Talara 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Sandoval Valdiviezo, Kevin (ORCID: 0000-0002-5783-8758)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre, sin ella no lo habría logrado, su bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

Por eso te entrego mi trabajo de investigación como valor a tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Freddy William Castillo Palacios, quien con sus conocimientos y apoyo me guio a través de cada etapa de esta investigación para alcanzar los resultados que buscaba. También a la Constructora LEAH por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para al desarrollo de investigación.

A todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías. Muchas gracias a todos.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	45
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS	70

Índice de tablas

Tabla 1	Grupo de estudio del área operativa de la empresa Constructora	15
Tabla 2	Conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.....	20
Tabla 3	Formación laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.	22
Tabla 4	Desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.	23
Tabla 5	Competencias por actitudes laborales que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.....	25
Tabla 6	Competencias por capacidades laborales que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.	27
Tabla 7	Situación del capital humano y competencias que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.	29
Tabla 8	Matriz EFI del Área Operativa de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L.	47
Tabla 9	Matriz EFE del Área Operativa de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L.	48
Tabla 10	Formulación de las estrategias del Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.	49
Tabla 11	Cronograma de actividades para el desarrollo de un programa sobre los nuevos métodos constructivos.....	51
Tabla 12	Costos requeridos para el desarrollo de un programa sobre los nuevos métodos constructivos.....	53
Tabla 13	Cronograma de actividades para la implementación de un programa de comunicación multidireccional.....	55
Tabla 14	Costos requeridos para la implementación de un programa de comunicación multidireccional.....	56
Tabla 15	Cronograma de actividades para ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector “Construyendo tus sueños”	58
Tabla 16	Costos requeridos para ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector “Construyendo tus sueños”	59

Tabla 17	Cronograma de actividades para evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo.....	61
Tabla 18	Costos requeridos para evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo.....	62
Tabla 19	Consolidación de las estrategias propuestas.....	63
Tabla 20	Ingresos y egresos de la empresa LEAH E.I.R.L., durante el periodo anual 2019.....	63
Tabla 21	Resumen de los ingresos, egresos, costos y proyección de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., durante el periodo anual 2019 al 2021	64
Tabla 22	Consolidado de beneficio sobre costo.....	65

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad, realizar un plan del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Utilizando una metodología de tipo aplicada, mientras que su diseño fue no experimental, transversal y descriptivo, el enfoque fue cualitativo y cuantitativo. Empleando los instrumentos como el cuestionario y guía de entrevista. La población abarcó un total de 38 colaboradores del área operativa, mediante un censo. Entre sus principales conclusiones se obtuvo que no se está fortaleciendo adecuadamente los conocimientos en las áreas operativas respecto a aquellas actividades constructivas que se deben realizar, puesto de que la mayoría desconoce los objetivos y metas establecidas, la falta de programas de entrenamiento basado en nuevos métodos constructivos, la falta de manejo adecuado de los recursos que se disponen durante la ejecución de cada proyecto constructivo, por el contrario muestran ciertas competencias adecuadas respecto a que poseen una buena actitud pero no toman la iniciativa ante una actividad constructiva, pero si se comprometen en poder cumplir con sus labores, por su parte en el ámbito de sus capacidades, no mantienen una buena relación comunicativa, trabajo en equipo y a veces se presentan conflictos laborales, concluyendo de esta manera que existen una serie de deficiencias relacionadas con la falta de desarrollo del recurso humano respecto a sus competencias laborales.

Palabra Clave: Conocimiento, formación, desempeño, actitudes y capacidades

Abstract

The purpose of this research is to carry out a human capital plan to strengthen the competencies of the operational area of the Constructora LEAH EIRL, Talara 2020. Using an applied methodology, while its design was non-experimental, cross-sectional and descriptive, the approach it was qualitative and quantitative. Using instruments such as the questionnaire and interview guide. The population comprised a total of 38 employees from the operational area, through a census. Among its main results, it was obtained that the labor knowledge of the functions, responsibilities and operational objectives was not strengthened, sometimes the training of personnel has been by constructive methods, with poor work performance, due to the incidence of resource management and achievement of goals in each constructive project, on the contrary, competencies based on attitudes and capacities show a regular level, due to the fact that they have the initiative to carry out their tasks and show a work interaction regarding teamwork to fulfill each constructive stage. However, there are certain labor conflicts that have not been solved effectively, demonstrating in this way that the strengthening of human capital is deficient and that labor competencies are at a regular level.

Key Words: Knowledge, training, performance, attitudes and abilities

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo productivo de las empresas se encuentra reflejado no solo por el crecimiento de sus actividades, sino también por la valoración del recurso humano, debido a que es la pieza clave para poder impulsar la operatividad de las actividades o tareas que se asignen, siendo necesario fortalecer sus competencias mediante sus actitudes y capacidades a través de la formación o entrenamiento que inducen a mejorar la eficiencia en los procedimientos laborales.

Desde esta perspectiva, según Alfonso (2019) el capital humano contribuye al desarrollo productivo de la organización, para ello se debe aprovechar el potencial y recursos del personal hacia el cumplimiento de sus actividades, sin embargo, el 80% de las empresas a nivel internacional, tratan de obtener el rendimiento más alto del personal sin considerar aquellas acciones que permitan fortalecer sus capacidades. Por su parte, Zazueta, *et al.*, (2019) las empresas del mundo, el 65% ha fortalecido el capital humano comprende mediante la capacitación de las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes, a pesar que el 98% de las empresas consideran solo sus márgenes económico como indicador de crecimiento. De acuerdo a Burgos y Terán (2018) explica que los procesos globalizados en algunos países del mundo consideran el aprovechamiento y posicionado de la calidad de su producto o servicio mediante el desarrollo del capital humano (CH), sin embargo, el 55% considera necesario fortalecer la mano de obra.

Puesto que, en América Latina, como México, el 72% de las empresas carecen de este entendimiento para dar valor a la competencia laboral. Mientras que Coste *et al.*, (2017) el 80% de las empresas no tienen un conocimiento de las competencias laborales, a pesar que existen una serie de modelos competitivos, siendo el 63% de las grandes empresas, en donde el personal de alta dirección muestra un nivel competitivo, respecto a la orientación al cliente, habilidades, comunicación efectiva, innovación e inteligencia emocional. Mientras García y Chávez (2017) en la ciudad de México, el 45% de las empresas de diferente tamaño económico y empresarial, presentan una serie de conflictos relacionados con poder

integrar acciones basado al capital laboral, basado al logro de objetivos y resultados.

Desde un contexto nacional, de acuerdo a Domínguez *et al.*, (2019) en Perú, el 96% de las pequeñas empresas no considera al capital humano como una estrategia competitiva basado en la formación de su personal. Según Novella *et al.*, (2019) manifestaron que mediante el apoyo del Ministerio del Trabajo (MINAN), realizaron una evaluación sobre la brecha de las demandas en el Perú, en donde el 55.6% del mercado laboral no cuenta con personal con habilidades necesarias, el 38.5% que solo se contratan con habilidades requeridas, 20.2% que no se capacita.

Posteriormente de haber considerado los elementos claves que inducen la formación del problema del estudio, está en la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., la cual se encuentra en la ciudad de Talara y ejerce una serie de actividades de construcción y soporte técnico u especializado. Debido a que con el pasar de los tiempos y el aumento de contratos por obras constructivas y la ausencia de una adecuada selección laboral, se ha evidenciado una serie de falencias respecto a la necesidad de una adecuada orientación y desarrollo del personal operativo, la cual muestra una serie de incertidumbre producto de las funciones y/o responsabilidades que realizan en cada jornada laboral, así mismo la falta de compromiso, debido a la rotación laboral y la ausencia de acciones.

Así también de la falta de incentivos y valoración al personal operativo, a pesar que es este capital humano que se encarga de brindar el servicio y cumplir con un producto final en base al cumplimiento de las contrataciones constructivas, debido a que la mayoría del personal operativo se sientes desmotivados y en ocasiones las relaciones que se transmiten no es efectiva producto de la falta de consideración, incidiendo en el rendimiento laboral y competencias laborales, mediante aquellas competencias relacionados con sus actitudes y capacidades. Debido que existe personal operario que muestran una actitud proactiva y responsable, que contribuye de manera efectiva al logro de las metas en la ejecución de cada obra, mientras que, por sus capacidades, existen operarios que

ante algún imprevisto resuelven los problemas y se adaptan a las distintas barreras de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, si la empresa constructora persiste en mantener su continuidad sin tomar acciones de mejora, en un determinado periodo de tiempo, se mostrará la ausencia de un personal que se esfuerce por cumplir al máximo con las tareas o actividades de trabajo operativo, además la falta de desarrollo competitivo a nivel laboral, reflejara un menor nivel rendimiento en los avances de cada proyecto constructivo, proporcionando una menor ejecución de obras, rentabilidad y principalmente control de su personal hacia el cumplimiento de los lineamientos organizacionales, para controlar estas dificultades, se proponen estrategias laborales, que permitan fortalecer al recurso humano y sus competencias.

Por lo cual se formuló el problema general: ¿De qué manera un plan de desarrollo del capital humano permitirá fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. Mientras que los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es el nivel de conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (b) ¿Cómo es el proceso de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (c) ¿Cuál es la situación del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (d) ¿Qué tipo de competencias por actitudes muestra el Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (e) ¿Qué tipo de competencias por capacidades muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?.

La justificación de la investigación, comprende una serie de parámetros o factores que son las razones causales del por qué se está realizando el estudio, en función a un contexto práctico, económico, metodológico o social (Hernández *et al.*, 2014). En consideración a este enfoque, el estudio comprende una justificación práctica, debido a que tiene como finalidad describir e identificar las deficiencias relacionados con el capital humano y competencias laborales, con el propósito de realizar estrategias laborales que permita fortalecer de manera práctica el

conocimiento, formación y brindar incentivos para un mayor laboral, permitiendo que el personal logre realizar sus actividades operativas.

Desde una justificación económica, debido a que el capital humano de la empresa constructora, es el eje o motor principal para poder cumplir con los proyectos constructivos o ingeniería, sin embargo la deficiencia de este capital y de las competencias laborales, incidirá en los avances programados en la ejecución de cada partida constructiva, generando un mayor tiempo de edificación, proporcionando un aumento de los costos por manos de obra, afectando significativamente a la utilidad proyectada por la empresa. Finalmente, desde una justificación social, debido a que se realizara como valor agregado, una propuesta en función a estrategias laborales basados en el capital humano y competencias. Contribuyendo de esta manera a la empresa constructora y la gerencia en su implementación de dichas estrategias para mostrar una mejora relativa de su recurso operativo. Además, el desarrollo del estudio servirá como ejemplo para otras empresas constructoras de la localidad que muestran ciertas falencias relacionados con el capital humano y competencias, siendo estos resultados que contribuyan en el desarrollo de nuevas investigaciones.

Su objetivo general fue: Realizar un plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Mientras los objetivos específicos fueron: (a) Describir el nivel de conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (b) Especificar el proceso de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (c) Describir la situación del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (d) Identificar el tipo de competencias por actitudes que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (e) Identificar el tipo de competencias por capacidades que muestra el Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Desde un contexto internacional, se consideró a Romero (2017) en su trabajo de investigación denominado: *Capital humano y competencias cognitivas*, realizado en la Universidad de Extremadura, España. Su objetivo general; Analizar los efectos del desajuste educativo y el papel de las competencias en el mercado laboral español. Mientras su metodología fue descriptiva – exploratorio, transversal y de experimental. Entre sus hallazgos se encontró que las competencias relacionados con el ámbito laboral por parte del personal, muestra ciertas falencias, representando un 80%, así mismo que el capital humano no es considerado como elemento clave para el desarrollo competitivo en las empresas, siendo necesario el fortalecimiento de su conocimiento y entrenamiento para ajustar los efectos negativos que se proporcionen producto de la falta de educación del personal por temas salariales e interés contributiva de las empresas, concluyendo que existen una serie de falencias relacionados con el desarrollo intelectual del capital humano.

Según Méndez (2017) en su trabajo de investigación denominado: *Gestión de recursos humanos por competencias de la empresa financiera Concepción R.L.*, realizado en la Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala. Su objetivo general; Determinar cómo se aplica la gestión de recursos humanos por competencias en la empresa financiera Concepción, R.L. Mientras su metodología fue Descriptivo, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que el 43% del personal cuentan con un estudio diversificado, el 59% del personal percibe capacitaciones laborales para el desarrollo de sus actividades, así mismo el 9% considera que se realizan motivos, sin embargo el 90% considera que no se evalúa su desempeño laboral, en relación a las competencias el 55% tiene un conocimiento claro sobre las competencias laborales, considerando que el 64% posee un alto nivel de conocimientos, el 60% posee habilidades, el 41% cuenta con un adecuado desempeño, por su parte el 36% cuenta con destrezas y actitudes que permiten fortalecer el desarrollo de sus funciones y/o responsabilidades.

De acuerdo a Fernández (2016) en su trabajo de investigación denominado: *Perfil de competencias del administrador de empresas en República Dominicana*, realizado en la Universidad de Sevilla, República Dominicana. Su objetivo general

fue; Definir el perfil de competencias del administrador de empresas en República Dominicana. Mientras su metodología fue descriptiva – exploratorio, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que el 64% de los responsable de gestionar RR.HH, consideran que el sector laboral debe contener cinco competencias genéricas basados en la resolución de problemas, liderazgo, organización, planificación, orientación hacia la calidad y comunicación efectiva, para poder alinearse respecto al perfil administrativo, así mismo en el 51% logra identificar, plantear y resolver problemas, sin embargo existen una serie de competencias específicas que deben poseer que están relacionados con el planeamiento estratégico, táctico y operativo, concluyendo que para poder alcanzar un perfil administrativo es necesario tener en cuenta el modelo de competencias específicas y genéricas.

Por su parte Morales (2016) en su trabajo de investigación denominado: *Relación del capital humano y competitividad*, realizado en la Fundación Universitaria del área Andina Seccional Pereira, Manizales, Colombia. Su objetivo general; Analizar las variables del capital humano y la competitividad en Instituciones. Mientras su metodología fue Descriptivo – correlacional, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que el 49.2% está conformado por personal especialista, siendo que el 88% del personal tiene una experiencia de menos de un año, siendo que el 80% del personal tiene un conocimiento de sus funciones y coordinación para un mayor desempeño laboral y se trata de fortalecer el conocimiento del personal, mientras que la competitividad está relacionado con el capital humano, siendo está que se plantea una serie de estrategias de formación y capacitación laboral, así también el 60% de las institución tratar de brindar incentivos al personal de las diferentes áreas, concluyendo que existe una relación significativa entre el capital humano y competitividad, sin embargo es necesario establecer una serie de estrategia que permita el fortalecimiento laboral.

A nivel nacional, se consideró a Saavedra (2019) en su trabajo de investigación denominado: *Competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes*, realizado en la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Su objetivo general fue; Determinar cómo las competencias se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional

de Tumbes. Mientras su metodología fue Descriptivo – correlacional, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que el 62% de los jefes muestran ciertas competencias técnicas deficientes, mientras que el 38% de ellos muestran un poco de conocimiento de las competencias laborales, siendo en la entrevista que el 56% indican que no motivan al personal a cumplir con sus tareas o actividades, siendo que el 37% del personal consideran que no se les toman en cuenta, así mismo el 54% del personal cuentan con competencias laborales relacionados con una capacidad de toma de decisiones y relaciones laborales efectivas, concluyendo que existe una correlación cercano a 0.05, lo que demuestra un nivel bajo, así mismo las competencias y el desempeño laborales deficiente.

Según Ponce *et al.*, (2018) en su trabajo de investigación denominado: *Buenas prácticas en la gestión del talento en el Sector Construcción*, realizado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Su objetivo general fue; Identificar y describir las buenas prácticas en gestión del talento de tres empresas del sector construcción en el Perú en el periodo 2017. Mientras su metodología fue Descriptivo – exploratorio, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que existe un nivel medio del 80% que las empresas lograr aplicar buenas prácticas basado al personal operativo en el sector constructivo, estableciendo que mediante un diagnóstico se pudo obtener que los planes, monitoreo de las obras y el direccionamiento del capital humano, se muestra un adecuado formación y desarrollo laboral, la mayoría de la empresa aplica una adecuada evaluación de los resultados, estableciendo que el 90% tratan de fortalecer el conocimiento de sus recurso laboral en función a las actividades y procesos operativos, además se retiene al personal talentoso, concluyendo que se aplican buenas prácticas de la gestión del talento en el personal del sector constructivo.

De acuerdo a Benito (2018) en su trabajo de investigación denominado: *Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de San Román*, realizado en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Su objetivo general fue; Determinar de qué manera el desempeño laboral del capital humano incide en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de San Román periodo 2016. Mientras su metodología fue Descriptivo – correlacional, transversal y no experimental. Entre

sus hallazgos se encontró que existe un nivel deficiente entre el capital humano respecto al cumplimiento de los objetivos trazados que inciden directamente en el desempeño laboral y gestión financiera, debido a la falta de desarrollo laboral mediante su entrenamiento y orientación, demostrando que el 82% calificó como deficiente, reflejando un crecimiento de ingresos del 11% financieramente, concluyendo que el capital humano es fundamental para el rendimiento de las actividades económicas de la empresa, siendo necesario realizar una serie de estrategias o acciones que garanticen su formación y crecimiento laboral.

Por su parte Olivera (2018) en su trabajo de investigación denominado: *La gestión del talento humano, como instrumento de cambio para la integración del personal en la agencia constructora de una entidad financiera*, realizado en la Universidad Tecnológica del Perú. Su objetivo general fue; Gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú. Mientras su metodología fue Descriptivo – explicativa, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que la entidad financiera considera que al capital humano como el motor principal de la organización respecto al cumplimiento de sus labores, contando con más de 2,800 colaboradores a nivel nacional, contribuyendo 95% asistencial mente al direccionamiento y orientación de sus actividades laborales, así mismo generando programas de formación laboral, concluyendo que existe una relación del talento humano, por lo cual el ingreso operativo y la reducción de gastos operativos se ha logrado por el fortalecimiento del capital laboral.

De acuerdo Villafuerte (2017) en su trabajo de investigación denominado: *Las competencias laborales y la calidad del servicio de la Dirección Regional de Huancavelica*, realizado en la Universidad Nacional de Huancavelica. Su objetivo general fue; Determinar cómo las competencias laborales se relacionan e inciden en la calidad de servicio de la Dirección Regional de Huancavelica. Mientras su metodología fue Descriptivo – correlacional, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que el 35.7% expresa que sus labores contribuyen al crecimiento de la institución, el 50% consideran que son responsables en las tareas que se le encomiendan, el 41.4% expresa que muy pocas veces se realiza una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo, el 42.9% expresa que

participa dentro de quipos de trabajo, siendo el 52.9% que participa activamente en capacitaciones para el fortalecimiento de su desempeño, el 38.6% considera que regularmente se cumple con los objetivos laborales, finalmente el 44.3% considera que la calidad del servicio es deficiente, concluyendo que existe una relación significativa pero la falta de competencias laborales afecta a la calidad del servicio.

En consideración a Pesántez (2017) en su trabajo de investigación denominado: *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las Pymes del sector manufacturero*, realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Su objetivo general fue; Determinar en qué medida el capital humano incide en la competitividad de las Pymes del sector manufacturero. Mientras su metodología fue Descriptivo – explicativa, transversal y no experimental. Entre sus hallazgos se encontró que la variable capital humano fue calificado en un 31% que están de acuerdo y un 39% que están totalmente de acuerdo, respecto al conocimiento que la empresa en el factor de desarrollo laboral, fue calificado un 49.2% conforme, mientras que el 54% está de acuerdo que el capital laboral proporciona un nivel competitivo, así mismo el 67% considera que el personal está más preparado en el desarrollo de sus actividades debido al cumplimiento de las metas y objetivos, concluyendo que las empresas del sector manufacturas están de acuerdo con el desarrollo del capital humano, siendo está que muestra una relación con la competitividad empresarial.

En función a las teorías que comprenden las variables de estudio, para definir la variable capital humano; Machado y Rodríguez (2020) lo define como el conjunto de colaboradores o personal que integra una empresa, la cual tienen como propósito, el fortalecimiento, formación y desarrollo del recurso humano, siendo imprescindible para el logro o cumplimiento de los objetivos establecidos. En cuanto a Ribes *et al.*, (2018) afirman que el capital humano, es un factor de producción laboral basado en la generación de un bien o servicio, que implica una serie de direccionamiento laboral, para fortalecer su desempeño o rendimiento de trabajo, contribuyendo al crecimiento de la empresa. Mientras que López *et al.*, (2018) definen al capital humano, como una serie de colaboradores que integra las diferentes áreas empresariales y permiten el crecimiento de sus actividades, a través del fortalecimiento de una serie de procedimiento que permite el

cumplimiento de las funciones y/o responsabilidades laborales respecto a los objetivos planificados.

De acuerdo a las dimensiones o calificación que permiten medir el capital o recurso humano en una empresa, según López *et al.*, (2018) menciona que está se clasifican principalmente en tres categorías. A continuación, se detallan de manera ordenada y secuencial, que tienen como finalidad la valoración laboral:

(a) *Conocimiento laboral*, lo definen como aquel nivel o grado de comprensión respecto a las acciones laborales que deben realizar, respecto a “Hacer y Saber”. Las cuales comprenden una serie de indicadores, tales como; *Funciones y/o responsabilidades*, son aquellas actividades o tareas que se les asignan y deben realizar durante cada jornada laboral. *Actividades programadas*, son aquellas que comprenden las tareas o actividades planificadas y organizadas de manera integral para su cumplimiento en un periodo determinado. *Lineamientos laborales*, son aquellos aspectos que implica el conocimiento relacionado con las metas y objetivos establecidos por la empresa (López *et al.*, 2018).

(b) *Formación laboral*, lo definen como aquellas acciones o actividades que realiza una empresa para la formación básica y especializada de su capital humano para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. Las cuales comprenden una serie de indicadores, tales como; *Entrenamiento laboral*, es el proceso por el cual la empresa logra la preparación de su capital humano para mejorar su desempeño en función a sus funciones o actividades que se le asignen. *Direccionamiento laboral*, son aquellas acciones que la empresa realiza para que el personal o capital humano logre cumplir con los lineamientos organizacionales. *Orientación laboral*, es un proceso de acompañamiento al personal para brindar la información necesaria de herramientas, técnicas y aspectos laborales para su formación efectiva (López *et al.*, 2018)

(c) *Desempeño laboral*, es el nivel de rendimiento laboral, debido a la acción que expresa el capital humano para poder efectuar sus funciones o tareas respecto a su área de trabajo, teniendo en cuenta ciertas condiciones e incentivos que fortalezcan sus labores. Las cuales comprenden una serie de indicadores, tales como; *Ambiente laboral*, son aquellas características que implica la adaptabilidad

del personal para el cumplimiento de funciones y/o tareas. *Incentivo laboral*, son aquellas acciones que realiza una empresa para poder ofrecer ciertos incentivos que contribuyan a obtener el máximo rendimiento del capital humano para el logro de objetivos laborales establecidos. *Rendimiento laboral*, es la relación que existe entre el cumplimiento de objetivos, metas y tareas que se desean lograr respecto a un periodo de tiempo programado como adecuado (López *et al.*, 2018)

La importancia del capital humano en las empresas u organizaciones, comprende un recurso fundamental, debido a que el capital humano comprende un conjunto de empleados o colaboradores, siendo este el motor principal para cumplir con la producción de un bien o servicio. Así mismo el logro de los resultados, expresado por el cumplimiento de metas u objetivos está enfocado por el desempeño del capital humano, siendo este imprescindible en toda organización. Además, las empresas deben fortalecer el conocimiento y fomentar una cultura de formación laboral, así mismo de establecer un mayor direccionamiento laboral, puesto que proporciona un mayor desarrollo laboral. Finalmente, el capital humano es necesario en todo tipo de empresa, la rentabilidad y crecimiento empresarial dependen de este factor (Machado y Rodríguez, 2020).

En consideración a la fundamentación de la variable competencia laboral, Naumov (2018) lo define como el conjunto de actitudes y capacidades que posee el personal de las diferentes áreas de una empresa, para poder cumplir competitivamente las tareas o actividades que se le asignen, proporcionando un mejor resultado laboral de acuerdo a los objetivos organizacionales. Según Villar (2018) lo define como el conjunto de conocimiento relacionado con actitudes, valores y principalmente habilidades que desempeña el personal de una empresa, propiciando de manera productiva sus tareas o actividades laborales de acuerdo al cargo u área de trabajo. Alles (2016) lo define como el conjunto de habilidades y destrezas que posee el recurso laboral para poder realizar sus funciones y/o responsabilidades de manera efectiva, la cual responde a las necesidades, requerimiento y soluciones labores que se surgen en una empresa.

Para medir las competencias laborales en una empresa desde la perspectiva del capital o recurso humano, según Naumov (2018) explica que existen una serie

de modelos o clasificaciones, a nivel básico o específico, así mismo que miden las competencias gerenciales o directivas, sin embargo, para poder evaluar las competencias de un colaborador en función a las actividades que realiza, es necesario tener en cuenta la siguiente clasificación:

(a) *Actitudes laborales*, se refiere aquellos aspectos o características relacionados con el comportamiento del personal al momento de realizar sus funciones y/o responsabilidades en la empresa, que se manifiesta en sus tareas o actividades que se le encomienda. Las cuales comprenden una serie de indicadores, tales como; *Iniciativa laboral*, es una competencia basada por actitud, que está relacionado a tomar acciones anticipadas ante un determinado contexto o problema laboral. *Optimismo laboral*, es aquel comportamiento relacionado con un actitud buena o fiable que se manifiesta durante sus actividades de trabajo. *Responsabilidades*, es una de las actitudes más valoradas en una empresa, que comúnmente se refleja en la puntualidad de sus acciones o tareas encomendadas. *Lealtad laboral*, es una actitud basado en el compromiso del personal con las actividades que se desarrollen en la empresa (Naumov, 2018).

(b) *Capacidades laborales*, se refiere al conjunto de cualidades y habilidades que permite un mejor desarrollo o cumplimiento laboral respecto a las tareas o actividades que se designen en su área de trabajo por parte de la empresa. Las cuales comprenden una serie de indicadores, tales como; *Relaciones efectivas*, es aquella capacidad relacionado con lograr una adecuada relación comunicativa con los compañeros de trabajo, siendo factible la transferencia de la información laboral. *Resolución de conflictos*, se basa al conjunto de técnicas o habilidades que predominan para la resolución de problemas o conflictos laborales. *Trabajo de equipo*, se refiere a la capacidad y esfuerzo necesario para integrarse a un conjunto de personas para poder realizar una serie de actividades laborales de manera eficiente. *Manejo de recursos operativos*, se refiere aquella capacidad técnica que sé enfocada en la utilización de equipos o maquinarias durante la ejecución de una actividad operativa (Naumov, 2018).

Por su parte Alles (2016) expresa que, a lo largo de los años, el factor de recursos humanos es el eje principal de todo tipo de empresa, debido a que en base

a este recurso laboral se puede generar las actividades laborales necesarias para poder operar en un mercado cada vez más competitivo. Sin embargo es muy importante que las empresas logren fortalecer aquellas actitudes y capacidades que el personal muestra deficiente, debido a que su adecuado desarrollo permitirá un mejor cumplimiento de los objetivos establecidos, proporcionando un ambiente proactivo, en donde la cooperación laboral se manifieste mediante la formación de equipos y la dependencia en la toma de decisiones permita la resolución de conflictos, proporcionando ventajas y fortalezas laborales que generaran un personal más competitivo, considerando resultados óptimos y favorables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.3.1. Tipos de investigación

Según Baena (2017) afirma que los tipos de estudio Aplicada, a diferencia de las básicas, tienen como prioridad un aporte científico y práctico debido a que proporciona el conocimiento sobre las bases o variables de estudio para la solución del problema, por su naturaleza es descriptivo, debido que son aquellos que tienen como propósito el análisis e identificación de aquellas propiedades, características, procesos o fases que intervienen en un individuo, grupo o comunidad respecto a la problemática, que comprenden las variables del capital humano y competencia laboral, para fundamentar los objetivos propuestos.

3.3.2. Diseño de investigación

Mientras que Reyes (2016) explica que el diseño del estudio, es no experimental, debido a que no se realizara manipulación alguna sobre el capital humano respecto a la competencia laboral. Así mismo está se divide según su temporalidad, transversal, que tiene como propósito la recolección de datos durante un periodo de tiempo, la cual se presenta hechos de manera natural. Finalmente, Hernández *et al.*, (2014) menciona que los estudios pueden ser desde un enfoque mixto, siendo esto que muestran hechos que serán medidos de manera cuantificable numéricamente y cualitativamente en función a la aplicación de instrumentos ordinales y nominales.

3.2 Variable, operacionalización

3.2.1 Variable 1

- Capital humano

Según López *et al.*, (2018) definen al capital humano, como una serie de colaboradores que integra las diferentes áreas empresariales y permiten el crecimiento de sus actividades, a través del fortalecimiento de una serie de

procedimiento que permite el cumplimiento de las funciones y/o responsabilidades laborales respecto a los objetivos planificados.

3.2.2 Variable 2

- Competencia laboral

Según Naumov (2018) lo define como el conjunto de actitudes y capacidades que posee el personal de las diferentes áreas de una empresa, para poder cumplir competitivamente las tareas o actividades que se le asignen, proporcionando un mejor resultado laboral de acuerdo a los objetivos organizacionales

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a Hernández *et al.*, (2014) explica que la población, está determinado por un conjunto de individuos que conforma el sujeto o grupo de estudio, las cuales cumplen una serie de cualidades similares o segmentadas. Por lo tanto, la población comprenderá la estructura organizacional y el registro de planilla de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., abarcando un total de 38 colaboradores del área operativa. A continuación, se detalla:

Tabla 1

Grupo de estudio del área operativa de la empresa Constructora

EMPRESA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L.	
CARGO / PUESTO	CANT.
a) Gerente operativo	01
b) Diseñador estructural	01
c) Proyectista	01
d) Ingeniero residente	02
e) Almacenero	01
f) Operario	04
g) Oficial	08
h) Obrero	20
TOTAL DE POBLACIÓN (Σ)	38

Nota; Personal que comprende la estructura organizacional

Planilla de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L.

3.3.1.1. Criterios de selección

En consideración a los criterios de selección, para establecer la población que abarcó el estudio, el criterio de inclusión comprenderá a todo el personal del área operativa, que mantiene una relación estrechamente laboral de 1 a 3 años con la empresa constructora, así mismo que cuenta con las edades de 20 a 50 años. Sin embargo, se excluirá al personal que ofrece sus servicios de manera temporal o en tal caso que mantiene un contrato menor a 1 año.

3.3.2. Muestra

Según Arias (2016) afirma que la muestra, conforma un subconjunto de la población de estudio, siendo está que determina el sujeto o individuo analizar en función a sus características, con el propósito de establecer el segmento apropiado. Por el contrario, la muestra comprenderá un Censo, que es la totalidad de la población, siendo está; $P = 38$ colaboradores, debido a que el grupo analizar es pequeño y necesario para su análisis, cumpliendo con la base técnica para su valoración del instrumento cuantitativo, por lo tanto, no existen muestreo.

3.3.3. Unidad de análisis

En relación a la unidad del estudio, está se encuentra conformado por la totalidad de individuos de la población, abarcando 38 colaboradores de las diferentes áreas operativas de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L.

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

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta, es una técnica que comprende una serie de preguntas o interrogantes que son aplicados a una determinada población de estudio, con el propósito de obtener y recopilar datos cuantitativos, en consideración a la escala de medida, permitiendo sustentar los objetivos propuestos de la investigación. *La entrevista*, es una técnica que se basa a una serie de interrogantes de manera libre a un individuo, que puede ser de carácter jerárquico, con la finalidad de poder obtener información de manera cualitativo, sirviendo como base secundaria para la

sustentación de los objetivos propuestos de la investigación (Hernández *et al.*, 2014).

3.4.1. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario, este instrumento estará compuesto por dos cuestionarios dirigidos a los colaboradores de las áreas operativas de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., un primer cuestionario de (18) ítems, para medir la variable “Capital humano” y un segundo cuestionario de (16) ítems, para medir la variable “Competencias laborales”, ambos instrumentos bajan la valoración de los niveles de intensidad, a través de la escala de LIKERT, con la finalidad de sustentar los objetivos. *La guía de entrevista*, este instrumento que estará dirigido al gerente general de la Constructora LEAH E.I.R.L., la cual contara con (15) ítems o interrogantes para medir las variables “Capital humano y competencia laborales”, mediante un diálogo con la aplicación de la ronda de preguntas y la valoración apreciativa del sujeto de estudio, con un nivel jerárquica respecto a la estructura organizacional, con el propósito de fundamentar los objetivos establecidos.

3.4.3. Validez y confiabilidad

De acuerdo a Reyes (2016) confirma la necesidad de valoración en la aplicación del instrumento, puesto que la consistencia, coherencia y relación que existe en las interrogantes debe comprende el análisis y aprobación por jueces expertos o especialistas en la materia. De tal manera el cuestionario cumplirá con una serie de procesos de validez, en función a demostrar que las interrogantes establecidas mantengan la consistencia técnica y sea valorada de manera correcta. Mientras que Hernández *et al.*, (2014) expresan que la confiabilidad es el nivel de confianza o fiabilidad de un instrumento para su aplicación al grupo de interés. Por lo tanto, se ha realizado una prueba piloto a una muestra de 20 individuos, en donde se obtuvo un valor de 0,977 para el cuestionario dirigido al capital humano y un valor de 0,964 para el cuestionario dirigido a las competencias laborales, demostrando un alto nivel de confianza, reflejando homogeneidad de las respuestas, permitiendo su aplicación de manera pertinente en el estudio (Ver Anexo 11).

3.5. Procedimiento

De acuerdo a los procedimientos metodológicos e instrumentales del estudio, está comprendido una serie de fases que se registrarán desde el enfoque técnico respecto a la aplicación de los instrumentos cuantitativo y cualitativo: *Fase 01*; Validez y determinación de la confiabilidad, mediante la realización de una prueba piloto, utilizando una muestra de (20 individuos), aplicándose previamente a los dos cuestionarios elaborados, para la obtención de los datos cuantitativos, demostrando los índices de *Alfa de Cronbach*, respecto a las variables “Capital humano y competencias laborales”. *Fase 02*; Aplicación de dos cuestionarios dirigidos a los colaboradores de las áreas operativas, un primer cuestionario de (18) ítems y un segundo cuestionario de (16) ítems. Además de la aplicación de la guía de entrevista al gerente de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., que constara de (15) alternativas para medir la variable “Capital humano y competencias laborales”. *Fase 03*; Representación estadística de los resultados obtenidos en la aplicación de los dos cuestionarios, las cuales comprenderá la $f(x)$ y $f(%)$, así mismo del informe técnico que comprenderá la guía de entrevista en función a la valoración de cada interrogante.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis comprenderá una serie de parámetros de análisis estadístico de manera descriptivo, en la cual los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios de los colaboradores del área operativa de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., será representado mediante tablas analíticas $f(x)$; $f(%)$ en función a la escala de respuesta de LIKERT que comprendió cinco alternativas, que permitirán contextualizar la problemática en función a medir las variables; “Capital humano y competencias laborales”, utilizando el programa de Excel y software SPSS V.25 para su procesamiento estadístico. Así mismo el procesamiento cualitativo que abarcara la guía de entrevista, se realizara mediante un análisis técnico de las respuestas obtenidas mediante el entrevistado de manera que fundamente el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Según Noreña *et al.* (2012) menciona que los principios éticos comprenden aquellos criterios o factores esenciales que sustentan el desarrollo y direccionamiento de una investigación. De esta manera se ha reconocido los aportes intelectuales de las fuentes primarias y secundarias, en cumplimiento con el principio de beneficencia en función a generar una participación y bienestar de los participantes durante el proceso de recolección, el principio de confidencialidad, debido a que se mantendrá el anonimato de los participantes sin ser expuestos de manera desmedida, considerando su consentimiento en el caso fuera pertinente para sustentar el estudio. Finalmente se tendrá en cuenta el código de ética de la Universidad César Vallejo, en función a la resolución N° 0262-2020/UCV, respecto al capítulo III de las normas éticas, en función al Art. 9° donde indica el criterio de antiplagio puesto que la información se adjunta es auténtica y verdadera, la cual se encuentra bajo la responsabilidad del autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario

Los resultados obtenidos mediante la recolección de los datos a través de la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., muestra el escenario del problema, la cual es materia de estudio respecto al capital humano y competencias laborales, las cuales han sido representadas estadísticamente de manera descriptiva mediante tablas de análisis, considerando la escala de medida o evaluación de cada respuesta obtenida, siendo estas sustentadas de acuerdo a los objetivos formulados en la investigación. A continuación, se detallan:

4.1.1. Describir el conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Tabla 2

Conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Conocimiento laboral	Alternativas y respuestas											
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Fortalecimiento del conocimiento de sus funciones y/o responsabilidades	0	0,00%	2	5,26%	9	23,68%	17	44,74%	10	26,32%	38	100,00%
- El área operativa cumple con las responsabilidades	2	5,26%	6	15,79%	11	28,95%	13	34,21%	6	15,79%	38	100,00%
- Se han indicado pertinentemente las actividades programadas	2	5,26%	4	10,53%	18	47,37%	8	21,05%	6	15,79%	38	100,00%
- Se cumplen con los avances de cada partida programada	4	10,53%	5	13,16%	8	21,05%	17	44,74%	4	10,53%	38	100,00%
- Mantiene un conocimiento sobre las metas y objetivos laborales	2	5,26%	6	15,79%	9	23,68%	11	28,95%	10	26,32%	38	100,00%
- Se logra promover el conocimiento de los lineamientos laborales	4	10,53%	5	13,16%	17	44,74%	8	21,05%	4	10,53%	38	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la constructora.

En la tabla 2 se observa que el conocimiento del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo al fortalecimiento del conocimiento de sus funciones y/o responsabilidades, fue calificado un 44,74% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% de acuerdo, en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, fue calificado un 34,21% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, sobre la indicación pertinente de las actividades programadas, fue calificado un 47,37% indeciso, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, se cumplen con los avances de cada partida programada, fue calificada un 44,74% en desacuerdo a diferencia de un 10,53% fue calificado en totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, mantiene un conocimiento sobre las metas y objetivos laborales, fue calificado un 28,95% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, se logra promover el conocimiento de los lineamientos laborales, fue calificado un 44,74% indeciso, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Esto se deben a que los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., explicaron que no se han fortalecido su conocimiento respecto a mejorar el cumplimiento de las funciones y/o responsabilidades operativas que deben cumplir de manera coordinada, así mismo no siempre se cumple con las responsabilidades que se le asignan al personal, más aún si esto implica el desarrollo de una obra o proyecto constructivo, sin embargo en ocasiones se le indica al personal las acciones o actividades que deben realizar y se encuentran programada en función a la proyección de obra, pero este cumplimiento es regular, puesto que existen a veces irregularidades en los avances que implica que no se logre con cada partida laboral, por el contrario no siempre se mantiene un conocimiento sobre las metas y objetivos que se desean lograr en cada proyecto, pero la mayoría del personal operativo trata de cumplir con los objetivos de cada actividad, siendo su labor importante, puesto que la ejecución del área operativa implica el desarrollo de la empresa constructora.

4.1.2. Proceso de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Tabla 3

Formación laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Formación laboral	Alternativas y respuestas											
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Se ha establecido programas de entrenamiento	4	10,53%	7	18,42%	9	23,68%	16	42,11%	2	5,26%	38	100,00%
- La mayoría de los entrenamientos son por métodos constructivos	4	10,53%	16	42,11%	10	26,32%	6	15,79%	2	5,26%	38	100,00%
- El área operativa se a fortalecido el conocimiento de sus actividades	2	5,26%	4	10,53%	11	28,95%	15	39,47%	6	15,79%	38	100,00%
- El líder del área operativa a fortalecido el conocimiento laboral	0	0,00%	8	21,05%	16	42,11%	8	21,05%	6	15,79%	38	100,00%
- En el área operativa se han orientado sus tareas programadas	4	10,53%	5	13,16%	10	26,32%	17	44,74%	2	5,26%	38	100,00%
- La orientación del área operativa ha permitido mayor eficiencia laboral	0	0,00%	6	15,79%	9	23,68%	15	39,47%	8	21,05%	38	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la constructora.

En la tabla 3 se observa que la formación del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo a si sé establecidos programas de entrenamiento en el área operativa, fue calificado un 42,11% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente en desacuerdo, la mayoría de entrenamiento son por métodos constructivos, fue calificado un 42,11% de acuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente en desacuerdo, se ha fortalecido el conocimiento de sus actividades, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, el líder operativo ha fortalecido el conocimiento laboral, fue calificado un 42,11% indeciso, a diferencia de un 15,79% fue calificado totalmente en desacuerdo, se ha orientado sus tareas programadas, fue calificado un 44,74% en desacuerdo, a diferencia de

un 05,26% fue calificado totalmente en desacuerdo y la orientación del área operativa ha permitido mayor eficiencia laboral, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 15,79% fue calificado de acuerdo.

Esto se deben a que los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., explicaron que no se han establecidos programas de entrenamiento basado a reforzar algunos criterios técnicos de índole constructivo y que son necesario para incrementar la productividad laboral, sin embargo consideran que estos entrenamientos están enfocados a métodos constructivos en función a las exigencias del mercado y en cumplimiento del enfoque laboral, por el contrario siente que en el área operativa no sé ha direccionado adecuadamente en las actividades de cada jornada laboral, identificando principalmente al ingeniero residente o jefe operacional como líder regularmente adecuado, sin embargo no se han orientado las tareas programadas a su desarrollo de manera correcta, a pesar que dicha orientación permitirá una mayor eficiencia laboral, pero está debería realizarse continuamente no solo ante los puntos críticos, sino durante el desarrollo de un proyecto constructivo.

4.1.3. Situación del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Tabla 4

Desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Desempeño laboral	Alternativas y respuestas											
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Se manejan eficientemente los recursos laborales	4	10,53%	7	18,42%	8	21,05%	15	39,47%	4	10,53%	38	100.00%
- Se han contribuido al rendimiento laboral en cada proyecto	2	5,26%	6	15,79%	16	42,11%	6	15,79%	8	21,05%	38	100.00%
- Se han planteado objetivos en función a maximizar el desempeño	4	10,53%	5	13,16%	10	26,32%	15	39,47%	4	10,53%	38	100.00%
- El desempeño laboral a permitido lograr los objetivos constructivos	4	10,53%	7	18,42%	8	21,05%	17	44,74%	2	5,26%	38	100.00%
- Las acciones operativas para alcanzar las metas	2	5,26%	15	39,47%	9	23,68%	8	21,05%	4	10,53%	38	100.00%

- El rendimiento laboral es uniforme en función a las metas	0	0,00%	6	15,79%	9	23,68%	17	44,74%	6	15,79%	38	100,00%
---	---	-------	---	--------	---	--------	----	--------	---	--------	----	---------

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la constructora.

En la tabla 4 se observa que el desempeño laboral del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo a si se maneja eficientemente los recursos laborales, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, se han contribuido al rendimiento laboral en cada proyecto fue calificado un 42,11% indeciso, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, se han planteado objetivos en función a maximizar el desempeño, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, el desempeño laboral a permitido lograr sus objetivos constructivos, fue calificado un 44,74% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente en desacuerdo, se han tomado acciones operativas para alcanzar las metas, fue calificado un 39,47% de acuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo y la uniformidad del rendimiento laboral operativo, fue calificado un 44,74% en desacuerdo a diferencia del 15,79% fue calificado de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., explicaron que no siempre se manejan de manera efectiva los recursos y herramientas que se proporcionan a nivel operativo a cada uno del personal durante el desarrollo de sus actividades constructivas, sin embargo, la falta de objetivos adecuadamente establecidos, ha repercutido a alcanzar la adecuada ejecución de una obra o edificación, incidiendo en el nivel de desempeño respecto a las proyecciones que se realiza en el área de ingeniería para el calcular el costo de mano de obra o avance, la cual en ocasiones no representa la meta que se desea lograr, por lo que las acciones operativas son necesarias para afianzar estas actividades constructivas, así mismo que el rendimiento no es uniforme, existen algunos trabajadores que no se involucran en el logro y apoyo de las actividades constructivas, incidiendo en el término de cada proyecto constructivo, a pesar que no existen indicadores de evaluación del rendimiento laboral, pero si se evalúa diariamente el rendimiento del avance constructivo.

4.1.4. Identificar el tipo de competencias por actitudes que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Tabla 5

Competencias por actitudes laborales que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Competencias por actitudes	Alternativas y respuestas											
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Toma la iniciativa ante algún evento o actividad operativa	4	10,53%	7	18,42%	17	44,74%	6	15,79%	4	10,53%	38	100.00%
- Se evidencia la participación laboral de todos en el área	0	0,00%	6	15,79%	11	28,95%	15	39,47%	6	15,79%	38	100.00%
- Posee una buena actitud para realizar sus actividades	0	0,00%	19	50,00%	9	23,68%	6	15,79%	4	10,53%	38	100.00%
- En el área operativa sus compañeros presentan una actitud optimista	2	5,26%	6	15,79%	18	47,37%	8	21,05%	4	10,53%	38	100.00%
- Es responsable con las tareas operativas encomendadas	2	5,26%	15	39,47%	13	34,21%	6	15,79%	2	5,26%	38	100.00%
- El área operativa transmite principios de respeto y responsabilidad	4	10,53%	16	42,11%	8	21,05%	6	15,79%	4	10,53%	38	100.00%
- Se siente comprometido con las actividades operativas	2	5,26%	18	47,37%	6	15,79%	8	21,05%	4	10,53%	38	100.00%
- El área operativa a realizado talleres para fortalecer su lealtad.	0	0,00%	9	23,68%	8	21,05%	15	39,47%	6	15,79%	38	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la constructora.

En la tabla 5 se observa que las competencias por actitudes del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo a si toma la iniciativa ante algún evento, fue calificado un 44,74% indeciso, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, se evidencia participación laboral, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 15,79% fue calificado de acuerdo y totalmente en desacuerdo, posee una buena actitud, fue calificado un 50,00% de acuerdo, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente en desacuerdo, sus compañeros muestran una actitud optimista, fue calificado un 47,37% a diferencia de un 10,53% fue calificado

totalmente en desacuerdo, la responsabilidad de las tareas operativas, fue calificado un 39,47% de acuerdo a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, se le transmite principios de respeto y responsabilidad, fue calificado un 42,11% de acuerdo a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, se siente comprometido con las actividades operativas, fue calificado un 47,37% en desacuerdo a diferencia del 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo y la realización de talleres para fortalecer su lealtad, fue calificado un 39,47% en desacuerdo.

Esto se debe a que los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., explicaron que a veces tienen la iniciativa de realizar alguna acción o establecer una serie de parámetros que contribuirán a todos sus compañeros de trabajo, por el contrario sienten que no existe una participación conjunta de sus compañeros en el área operativa, y esto se manifiesta durante la etapa constructiva, pero la mayoría posee una buena actitud que se refleja en buscar solución, siendo optimista durante la ejecución de sus tareas, permitiendo aumentar los avances de obra y sobre todo mantener una adecuada relación con sus compañeros de trabajo, debido a que la mayoría considera que si es responsable con las tareas que se le encomienda, más aún si son de la gerencia, así mismo considera que en el área si se transmite aquellos valores o principios relacionados con el respeto y responsabilidad, sintiéndose comprometidos en el progreso laboral y constructivo, a pesar que el nivel de lealtad por algunos trabajadores es inadecuada, evidenciándose muchas veces la rotación de sus puestos, producto que no ha contribuido a su mejora mediante talleres laborales.

4.1.5. Identificar el tipo de competencias por capacidades que muestra el Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Tabla 6

Competencias por capacidades laborales que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Competencias por capacidades	Alternativas promedio											
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Interactúa efectivamente con sus compañeros	4	10,53%	18	47,37%	6	15,79%	6	15,79%	4	10,53%	38	100.00%
- Existen buenas prácticas comunicativas	0	0,00%	8	21,05%	18	47,37%	8	21,05%	4	10,53%	38	100.00%
- El área operativa presenta conflictos por funciones o autoridad	2	5,26%	17	44,74%	9	23,68%	6	15,79%	4	10,53%	38	100.00%
- El área operativa a tomado acciones ante los conflictos laborales.	0	0,00%	8	21,05%	14	36,84%	10	26,32%	6	15,79%	38	100.00%
- Se ha fortalecido el trabajo en equipo	4	10,53%	7	18,42%	8	21,05%	15	39,47%	4	10,53%	38	100.00%
- Contribuye al trabajo de equipos en cada jornada operativa	2	5,26%	17	44,74%	9	23,68%	8	21,05%	2	5,26%	38	100.00%
- Se manejan adecuadamente los recursos operativos	0	0,00%	15	39,47%	11	28,95%	8	21,05%	4	10,53%	38	100.00%
- Se ha fortalecido el manejo de los recursos en el área operativo.	2	5,26%	7	18,42%	17	44,74%	10	26,32%	2	5,26%	38	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la constructora.

En la tabla 6 se observa que las competencias por capacidades del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo a la interacción con sus compañeros de trabajo, fue calificado un 47,37% de acuerdo, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, las buenas prácticas comunicativas, fue calificado un 47,37% indeciso, a diferencia de un 10,53% calificado en desacuerdo, los conflictos por funciones o autoridad, fue calificado un 44,74% de acuerdo a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente en desacuerdo, se toman acciones ante los conflictos laborales, fue calificado un 36,84% indeciso, a diferencia de un 15,79% fue calificado totalmente en desacuerdo, el fortalecimiento del trabajo en equipo, fue calificado un 39,47%

en desacuerdo y el 10,53% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, si contribuye al trabajo en equipo, fue calificado un 44,74% de acuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, se manejan adecuadamente los recursos, fue calificado un 39,47% de acuerdo, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente en desacuerdo, se ha fortalecido el manejo de los recursos, fue calificado un 44,74% indeciso, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo y en desacuerdo.

Esto se deben a que los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., explicaron que si interactúan efectivamente con sus compañeros del área operativa, pero siempre existen algunos trabajadores que no tienen consideración alguna sobre compartir una comunicación amena y de apoyo entre grupo de trabajo, a pesar que a veces se evidencia as buenas prácticas comunicativa, puesto que si en ocasiones los responsables o encargados del área operativa han tratado de incentivar la comunicación, siendo esta necesaria ante un limitante durante los procesos constructivos, por el contrario durante el desarrollo de sus labores, casi siempre se evidencia conflictos en el área del personal operativo con los jefes de operaciones o supervisores de obra, estas discrepancias generar un ambiente incómodo e inadecuado, sin embargo se han tomado acciones y controlado en la mayoría de estos casos, a pesar que la formación de equipos se realiza voluntariamente, la empresa no ha fortalecido su desarrollo, considerando necesario durante los proyectos constructivos, así mismo otros de los aspectos claves es el manejo de recursos tales como equipos, maquinarias y herramientas que en algunas ocasiones no han sido adecuadas, pero tratan de hacer uso especializado y de manera técnica, el fortalecimiento de este conocimiento muchas veces ha sido de manera propia o voluntaria, puesto que en la empresa no se ha reforzado estos aspectos que generan riesgos por falta de práctica o desconocimiento.

4.1.6. Realizar un plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Tabla 7

Situación del capital humano y competencias que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Indicadores y variables	Alternativas promedio											
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Conocimiento laboral	2	5,26%	6	15,79%	11	28,95%	13	34,21%	6	15,79%	38	100.00%
- Formación laboral	4	10,53%	5	13,16%	11	28,95%	16	42,11%	2	5,26%	38	100.00%
- Desempeño laboral	4	10,53%	7	18,42%	8	21,05%	15	39,47%	4	10,53%	38	100.00%
- Orientación laboral	2	5,26%	15	39,47%	11	28,95%	6	15,79%	4	10,53%	38	100.00%
- Capacidades	2	5,26%	13	34,21%	11	28,95%	8	21,05%	4	10,53%	38	100.00%
- Capital humano	2	5,26%	7	18,42%	10	26,32%	15	39,47%	4	10,53%	38	100.00%
- Competencias laborales	2	5,26%	7	18,42%	15	39,47%	10	26,32%	4	10,53%	38	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la constructora.

En la tabla 6 se observa que la situación del capital humano y competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., es deficiente y regular, debido a que el conocimiento laboral, fue calificado un 34,21% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, la formación laboral, fue calificado un 42,11% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente en desacuerdo, el desempeño laboral fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 10,53% fue calificado totalmente adecuado y totalmente en desacuerdo, las actitudes por capacidades, fue calificado un 39,47% de acuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente de acuerdo, el capital humano fue calificado un 39,47% en desacuerdo, a diferencia de un 05,26% fue calificado totalmente adecuado mientras que el capital humano y las competencias laborales fue calificado un 39,47% en desacuerdo e indeciso.

Esto se deben a que los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L., explicaron que no se ha fortalecido el conocimiento de sus funciones y/o responsabilidades operativas, pero en ocasiones se han indicado pertinentemente

las actividades programadas que deben ejecutar, sin embargo no mantienen un conocimiento sobre las metas y objetivos en cada proyecto constructivo, respecto a la formación laboral, no se ha brindado el entrenamiento necesario para mejorar los métodos constructivos, así mismo existe un regular liderazgo en el área operativa, sin embargo el desempeño no ha sido lo deseado, respecto a que el ambiente donde laboral es regular, pero no se sienten motivado, puesto que la empresa constructora no ha realizado acciones necesarias para incentivar al personal a realizar eficientemente sus tareas operativas.

Por el contrario el rendimiento de todo el personal del área operativa no es uniforme, esto se debe también a que las competencias por actitudes es regular, debido a que en ocasiones tienen la iniciativa, pero no evidencia una participación laboral, puesto que poseen una buena actitud, se tratan de comprometer a realizar sus labores de manera efectiva, sin embargo no existe una adecuada comunicación, solo existen algunos trabajadores que sí mantienen un adecuado compañerismo y relación laboral para poder cumplir con las actividades programadas durante una obra, evidenciando en ocasiones conflictos laborales o discrepancias con los encargados del área operativa, por el contrario no se ha fortalecido el conocimiento y uso de las herramientas de ingeniería, siendo esta un aspecto clave que ha generado dificultades durante las actividades operativas.

4.2. Resultados de la guía de entrevista

Los resultados obtenidos mediante la recolección de los datos a través de la aplicación de la guía de entrevista dirigida al Gerente: Eduardo Franco Valdiviezo, el cual ha permitido conocer su apreciación crítica mediante un conversatorio, resaltando los aspectos más importantes y deficientes respecto al problema basado en el desarrollo del capital humano y competencias laborales, que es materia de estudio, las cuales han permitido sustentar los objetivos de la investigación. A continuación se detallan:

4.1.1. Apreciación sobre el conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Entre las acciones que se tratan de realizar para fortalecer el conocimiento de las funciones y responsabilidades, principalmente actividades previamente a cada jornada de trabajo operativo, debido a que es importante interactuar con el personal, más aún si en muchos casos implican acciones físicas y de alto riesgo, sin embargo, se están considerando otras medidas que contribuyan a un mayor fortalecimiento de las funciones que deben cumplir de acuerdo al perfil de su puesto de trabajo.

Desde el punto de vista operativa, existen actividades programadas que son proyectadas mediante el sistema de costos y presupuestos S10, así mismo del sistema MS project, en donde se establece ciertas actividades para el día siguiente o en el transcurso de la semana que se deben cumplir efectivamente para generar un mayor progreso en la obra y sobre todo proporcionar los márgenes de utilidad deseada que compren procesos relacionados con trabajo de planos, lozas, techos antisísmicos, estructuras metálicas, y otras actividades. Se trata de fortalecer el conocimiento de los procesos operativos, sin embargo, está no es efectivo, pero casi siempre se realizan actividades previas a cada jornada para tratar de orientar al personal operativo que usualmente son quienes elaboran y ejecutan obras que proporcionan el crecimiento y desarrollo de la empresa constructora, a pesar de ello, aún existe una necesidad por fortalecer dichos procesos que en muchas ocasiones generan riesgos laborales.

4.1.2. Apreciación de los procesos de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

No existen actividades formativas y de entrenamiento establecido, pero si se trata de capacitar al personal mediante acciones o actividades especializadas que requieren en el ámbito de construcción, por ejemplo; nuevos métodos constructivos o en tal caso técnicas de construcción necesarias para poder mejorar la eficiencia en los procedimientos operativos y constructivos. En el direccionamiento y orientación laboral del área operativa, es regular puesto que aún existen algunas falencias que continuamente se irán rectificando debido a que en los procesos constructivos usualmente la parte del recurso humano operativo tiene una repercusión directa, debido al uso de una serie de equipos, maquinaria y materiales que se requieren para cumplir con los objetivos de cada proyecto constructivo.

4.1.3. Valoración del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

En las acciones que se realiza para mejorar los procesos laborales, comprende un mayor control principalmente en el rendimiento laboral, con la finalidad de mejorar la eficiencia en el trabajo, sin embargo, esto también dependen de un compromiso laboral, así mismo se plantean una serie de alternativas necesarias para poder fortalecer estas actividades constructivas. La situación en el cumplimiento de los objetivos y metas, es regular debido a que se trata de cumplir con las metas planteadas en cada proyecto constructivo, a pesar que muchas veces el tema de mantenimiento preventivo de maquinaria y otros aspectos conducen a reducir su logro o alcance, sin embargo, se trata de cumplir adecuadamente en todos los objetivos establecidos.

4.1.4. Apreciación sobre las competencias por actitudes que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

La realidad en las actitudes y optimismo laboral, en el personal operativa esta no es muy libre o expresiva debido a que la mayoría se centra en las tareas que se le encomienda, pero si existe una serie de inconvenientes ante la opinión libre ante la ejecución de una actividad constructiva debido a que esto implica una decisión más jerárquica. Considero que la mayoría del personal mantiene una

actitud responsable ante sus laborales, aunque existe una serie de dificultades de algunos colaboradores del área operativa que no mantiene el mismo compromiso, sin embargo, siempre se trata de confiar en las actividades operativas o constructivas.

4.1.5. Apreciación sobre las competencias por capacidades que muestra el Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.

Entre las medidas que se ha tomado respecto a la mejorara de las relaciones, es el fortalecimiento de los grupos de trabajo mediante una mayor participación y sobre todo informar ante un conflicto evitando ser sancionados y cumplir las normas de trabajo establecido e informado previamente ante sus labores. Se trata de contribuir de una u otra manera en la formación de los equipos de trabajo, sin embargo, está no ha sido eficiente, puesto que muchas veces no existe compañerismo, por lo cual se designan grupos de trabajo y se trata de mantener una rotación para evitar algunos conflictos. Los recursos se tratan de suministrar de manera efectiva tanto de maquinaria o materiales, puesto que se dispone en el personal los requerimientos necesarios para que puedan hacer uso de manera efectiva sin tener complicaciones algunas, mejorando los procesos y aumentando la eficiencia laboral.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la discusión de los resultados, se tendrá en cuenta los principales hallazgos recopilados en la aplicación de los cuestionarios y el informe de la guía de entrevista para conocer la similitud o diferenciación con las bases teóricas que sustentan el estudio, así mismo de los antecedentes o aportes de otros autores en función a las variables Capital Humano y Competencias laborales, para finalmente realizar una apreciación valorativa en función a cada objetivo establecido en la investigación. A continuación, se describen:

En función al primer objetivo, describir el nivel de conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Para López *et al.*, (2018) el conocimiento laboral, es el nivel de comprensión laboral en función a hacer y saber en relación a sus funciones, responsabilidades, actividades y principalmente de los objetivos y/o metas que deben cumplir. Los resultados muestran ciertas contradicciones debido a que, en la Constructora LEAH E.I.R.L., el 44,74% está en desacuerdo, con el fortalecimiento del conocimiento de sus funciones y/o responsabilidades, el 34,21% está en desacuerdo con el cumplimiento de responsabilidades laborales, el 47,37% está indeciso sobre las indicaciones respecto a las actividades programadas, el 44,74% está en desacuerdo con el cumplimiento de los avances de cada partida programada, el 28,95% está en desacuerdo sobre el conocimiento respecto a las metas y objetivos en cada proyecto, mientras que el 44,74% está indeciso con el cumplimiento de los objetivos de las actividades operativas. Por lo cual se demuestra una serie de falencias relacionados con el conocimiento laboral, que afecta de manera significativa al desarrollo del personal del área operativa.

Los resultados en la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., indican que no se está fortaleciendo el conocimiento de sus funciones y/ o responsabilidades laborales, siendo esto fundamental para que el personal pueda realizar sus actividades de manera efectiva, así también que los algunos trabajadores cumplen responsablemente con sus labores, pero gran parte del personal no cumplen con los avances en cada proyecto constructivo. Mientras que en la entrevista realizado al gerente, indica que la empresa constructora, está realizando acciones

recientemente basado al fortalecimiento del conocimiento de sus funciones, responsabilidades, así también en los proyectos respecto a los tiempos y actividades técnicas que deben realizar, debido a que esto muestra una realidad deficiente, pero se está tratando de mejorar y contribuir de manera correctiva, así también que la falta de desarrollo laboral conducirá a generar más tiempos y costos en cada una de las obras constructivas.

En función a estos resultados, existe cierta similitud respecto a los hallazgos obtenidos en el estudio de Morales (2016) demostrando que el 49,2% del personal es especialista y el 88% del personal tienen conocimiento de sus funciones que debe realizar, sobre todo mantiene una coordinación y en la empresa se trata de fortalecer el conocimiento del capital humano. De esta manera también el estudio desarrollado por Olivera (2018) considera que el capital humano es el motor principal de toda empresa, para ello el 95% considera que se le contribuye en la orientación de sus actividades laborales permitiendo un mayor desarrollo de sus actividades laborales. A diferencia del estudio de Pesántez (2017) obtuvo como resultados que el 49,2% está conforme con el conocimiento que percibe de la empresa y el 67% considera que están preparados para el cumplimiento de las metas y objetivos laborales.

El nivel de conocimiento laboral del capital humano de la Empresa Constructora LEAH E.I.R.L., muestra que existen ciertas falencias relacionados con el fortalecimiento del conocimiento de las funciones, responsabilidades, cumplimiento de las actividades programadas y principalmente de las metas y objetivos que deben cumplir efectivamente debido a que durante el proceso operativo en la edificación y realización de un proyecto constructivo tiene una repercusión, puesto que en ocasiones se producen atrasos en los avances e incide en la liquidación de la obra, por lo cual es necesario que la empresa logre establecer estrategias enfocados a potenciar el conocimiento laboral durante cada etapa de realización de cada obra en ejecución, mediante el desarrollo de sus competencias laborales.

En función al segundo objetivo específico, especificar el proceso de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Para López *et al.*, (2018) explica que el proceso de formación laboral, es aquella acciones o actividades que realiza la empresa para obtener información básica y especializada de su capital humano para el desarrollo eficiente en sus actividades laborales. Los resultados muestran ciertas contradicciones debido a que, en la Constructora LEAH E.I.R.L., el 42,11% está en desacuerdo, con ellos programas de entrenamiento del área operativa, a diferencia del 42,11% está de acuerdo que la mayoría de entrenamiento son por métodos constructivos, el 39,47% está en desacuerdo sobre la dirección de sus actividades en cada jornada operativa, el 42,11% está indeciso sobre la existencia del adecuado liderazgo en el direccionamiento operativo, el 44,74% está en desacuerdo con la orientación de sus tareas programadas, el 39,47% está en desacuerdo con la orientación del área operativa debido a que no ha permitido una mayor eficiencia laboral. Por lo cual se demuestra una serie de falencias relacionados con el entrenamiento laboral, que afecta de manera significativa al desarrollo del personal del área operativa.

Los resultados en la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., indica que no se está cumpliendo adecuadamente con fortalecer las capacidades laborales, así también existen una serie de falencias con el conocimiento laboral, debido a la necesidad de su fortalecimiento, a pesar que no existen programas de entrenamiento continuo, así mismo que no existe un adecuado direccionamiento que incida en la formación del personal operativo. Mientras que, en la entrevista realizado al gerente, indica que la empresa constructora, se trata de capacitar al personal mediante actividades especializadas en el ámbito de construcción, por ejemplo; nuevos métodos constructivos o en tal caso técnicas de construcción necesarias para poder mejorar la eficiencia en los procedimientos operativos y constructivos, puesto que aún existen algunas falencias que continuamente se irán rectificando debido a que en los procesos constructivos usualmente la parte del recurso humano operativo.

En función a estos resultados, existe cierta similitud respecto a los hallazgos obtenidos en el estudio de Romero (2017) en la cual se encontró que las competencias relacionados con la formación laboral, muestra ciertas falencias,

representando un 80%, así mismo que el capital humano no es considerado como elemento clave para el desarrollo siendo necesario el fortalecimiento de su conocimiento que contribuya a al interés de las empresas. Mientras que Ponce *et al.*, (2018) encontraron que el 80% calificaron en niveles medios las empresas que aplican las buenas prácticas basado al personal operativo en el sector constructivo, estableciendo que mediante un diagnóstico se pudo obtener que los planes, monitoreo de las obras a través del adecuado formación y desarrollo laboral, el 90% tratan de fortalecer el conocimiento de su recurso laboral en función a las actividades y procesos operativos.

Respecto al tercer objetivo específico, describir la situación del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Para López *et al.*, (2018) menciona que el desempeño laboral, está determinado por el nivel de rendimiento laboral, debido a la acción que expresa el capital humano para poder efectuar sus funciones o tareas respecto a su área de trabajo, teniendo en cuenta ciertas condiciones e incentivos que fortalezcan sus labores. Los resultados muestran ciertas contradicciones debido a que, en la Constructora LEAH E.I.R.L., la seguridad que se brinda en las áreas operativas, el 39,47% está indeciso con el manejo eficiente de los recursos laborales, el 42,11% a veces ha contribuido con el rendimiento laboral de cada proyecto, el 39,47% no han planteado objetivos en función a maximizar el desempeño, el 44,74% considera que el desempeño laboral no ha permitido lograr los objetivos constructivos, el 39,47% considera que las acciones operativas que para alcanzar las metas no han sido suficiente y el 44,74% considera que no es adecuado el rendimiento uniforme en función a las metas. Por lo cual se demuestra una serie de falencias relacionados con el desempeño laboral, que afecta de manera significativa al desarrollo del personal del área operativa.

Los resultados en la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., indica que no se está cumpliendo adecuadamente con el manejo de recursos en el área operativa, así mismo a contribuir al rendimiento laboral en cada proyecto constructivo, debido a que no se esta alcanzando obtener un rendimiento uniforme en los colaboradores durante un proyecto constructivo, que a repercutido en el logro de las metas. Mientras que, en la entrevista realizado al gerente, indica que la empresa

constructora para mejorar los procesos laborales, comprende un mayor control principalmente en el rendimiento laboral, así también del compromiso laboral, debido a que el cumplimiento de los objetivos y metas, es regular debido a que se trata de cumplir con las metas planteadas en cada proyecto constructivo, a pesar que muchas veces el tema de mantenimiento preventivo de maquinaria y otros aspectos conducen a reducir su logro.

En función a estos resultados, existe cierta similitud respecto a los hallazgos obtenidos por Méndez (2017) Entre sus hallazgos se encontró que el 43% del personal cuentan con un estudio diversificado, el 59% del personal recibe capacitaciones laborales para el desarrollo de sus actividades, así mismo el 9% considera que se realizan motivos, sin embargo el 90% considera que no se evalúa su desempeño laboral, en relación a las competencias el 55% tiene un conocimiento claro sobre las competencias laborales, considerando que el 64% posee un alto nivel de conocimientos, el 60% posee habilidades, el 41% cuenta con un adecuado desempeño, por su parte el 36% cuenta con destrezas y actitudes que permiten fortalecer el desarrollo de sus funciones y/o responsabilidades.

Por su parte Pesántez (2017) Entre sus hallazgos se encontró que la variable capital humano fue calificado en un 31% que están de acuerdo y un 39% que están totalmente de acuerdo, respecto al conocimiento que la empresa en el factor de desarrollo laboral, fue calificado un 49.2% conforme, mientras que el 54% está de acuerdo que el capital laboral proporciona un nivel competitivo, así mismo el 67% considera que el personal está más preparado en el desarrollo de sus actividades debido al cumplimiento de las metas y objetivos, concluyendo que las empresas del sector manufacturero están de acuerdo con el desarrollo del capital humano, siendo esta que muestra una relación con la competitividad empresarial.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, identificar el tipo de competencias por actitudes que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. De acuerdo a Naumov (2018) las actitudes laborales, se refiere aquellos aspectos o características relacionados con el comportamiento del personal al momento de realizar sus funciones y/o responsabilidades en la empresa. Los resultados muestran ciertas contradicciones debido a que, en la

Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo a si toma la iniciativa ante algún evento, fue calificado un 44,74% indeciso, la participación laboral, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, la buena actitud, fue calificado un 50,00% de acuerdo, sus compañeros muestran una actitud optimista, fue calificado un 47,37% indeciso, la responsabilidad de las tareas operativas, fue calificado un 39,47% de acuerdo, se le transmite principios de respeto y responsabilidad, fue calificado un 42,11% de acuerdo, se siente comprometido con las actividades operativas, fue calificado un 47,37% en desacuerdo, la realización de talleres para fortalecer su lealtad, fue calificado un 39,47% en desacuerdo. Por lo cual se demuestra una serie de falencias relacionadas con las competencias por actitudes, que afecta de manera significativa al desarrollo del personal del área operativa.

La realidad en las actitudes y optimismo laboral, en el personal operativa esta no es muy libre o expresiva debido a que la mayoría se centra en las tareas que se le encomienda, pero si existe una serie de inconvenientes ante la opinión libre ante la ejecución de una actividad constructiva debido a que esto implica una decisión más jerárquica. Considero que la mayoría del personal mantiene una actitud responsable ante sus laborales, aunque existe una serie de dificultades de algunos colaboradores del área operativa que no mantiene el mismo compromiso, sin embargo, siempre se trata de confiar en las actividades operativas o constructivas.

En función a estos resultados, existe cierta similitud respecto a los hallazgos obtenidos por Villafuerte (2017) en donde se encontró que el 50% consideran que son responsables en las tareas que se le encomiendan, el 41.4% expresa que muy pocas veces se realiza una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo, el 42.9% expresa que participa dentro de quipos de trabajo, siendo el 52.9% que participa activamente en capacitaciones para el fortalecimiento de su desempeño, el 38.6% considera que regularmente se cumple con los objetivos laborales. Mientras que en el estudio realizado por Saavedra (2019) se determinó que el 37% del personal consideran que no se les toman en cuenta, así mismo el 54% del personal cuentan con competencias laborales relacionados con una capacidad de toma de decisiones y relaciones laborales efectivas.

En relación al quinto objetivo específico, identificar el tipo de competencias por capacidades que muestra el Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Según Naumov (2018) las capacidades laborales, son aquellas cualidades y habilidades que permiten un mejor desarrollo y cumplimiento laboral respecto a las tareas o actividades que se designen en su área de trabajo. Los resultados muestran ciertas contradicciones debido a que, en la Constructora LEAH E.I.R.L., de acuerdo a la interacción con sus compañeros de trabajo, fue calificado un 47,37% de acuerdo, las buenas prácticas comunicativas, fue calificado un 47,37% indeciso, los conflictos por funciones o autoridad, fue calificado un 44,74% de acuerdo, se toman acciones ante los conflictos laborales, fue calificado un 36,84% indeciso, el fortalecimiento del trabajo en equipo, fue calificado un 39,47% en desacuerdo, se contribuye al trabajo en equipo, fue calificado un 44,74% de acuerdo, se manejan adecuadamente los recursos, fue calificado un 39,47% de acuerdo, se ha fortalecido el manejo de los recursos, fue calificado un 44,74% indeciso. Por lo cual se demuestra una serie de falencias relacionados con las competencias por capacidades, que afecta de manera significativa al desarrollo del personal del área operativa.

Entre las medidas que se ha tomado respecto a la mejora de las relaciones, es el fortalecimiento de los grupos de trabajo mediante una mayor participación y sobre todo informar ante un conflicto evitando ser sancionados y cumplir las normas de trabajo establecido e informado previamente ante sus labores. Se trata de contribuir de una u otra manera en la formación de los equipos de trabajo, sin embargo, esta no ha sido eficiente, puesto que muchas veces no existe compañerismo, por lo cual se designan grupos de trabajo y se trata de mantener una rotación para evitar algunos conflictos. Los recursos se tratan de suministrar de manera efectiva tanto de maquinaria o materiales, puesto que se dispone en el personal los requerimientos necesarios para que puedan hacer uso de manera efectiva sin tener complicaciones algunas, mejorando los procesos y aumentando la eficiencia laboral.

En función a estos resultados, existe cierta similitud respecto a los hallazgos obtenidos por Fernández (2016) debido a que se encontró que el 64% de los responsables y comprende cinco competencias genéricas basados en la resolución

de problemas, liderazgo, organización, planificación, orientación hacia la calidad y comunicación efectiva, para poder alinearse respecto al perfil administrativo, así mismo en el 51% logra identificar, plantear y resolver problemas. Por su parte en el estudio realizado por Saavedra (2019) se determinó que el 38% muestran un poco de conocimiento de las competencias laborales, el 56% indican que no motivan al personal a cumplir con sus tareas o actividades, siendo que el 37% del personal consideran que no se les toman en cuenta, así mismo el 54% del personal cuentan con competencias laborales relacionados con una capacidad de toma de decisiones y relaciones laborales efectivas.

Mientras que el objetivo general, realizar un plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. Según Machado y Rodríguez (2020) el desarrollo del capital, es el conjunto de colaboradores o personal que integra una empresa, la cual tienen como propósito, el fortalecimiento, formación y desarrollo del recurso humano, siendo imprescindible para el logro o cumplimiento de los objetivos establecidos. En cuanto a Ribes *et al.*, (2018) afirman que el capital humano, es un factor de producción laboral basado en la generación de un bien o servicio, que implica una serie de direccionamiento laboral, para fortalecer su desempeño o rendimiento laboral. Naumov (2018) lo define como el conjunto de actitudes y capacidades que posee el personal de las diferentes áreas de una empresa, para poder cumplir competitivamente las tareas o actividades que se le asignen. El aporte de los autores demuestra que para lograr un desarrollo adecuado del capital humano es necesario fortalecer su conocimiento, entrenarlo y generar un mayor desempeño laboral, sin embargo, esto también depende de las competencias por actitudes y capacidades que puedan desarrollar durante el cumplimiento de los objetivos laborales.

Los resultados muestran ciertas contradicciones debido a que, en la Constructora LEAH debido a que, en la Constructora LEAH E.I.R.L., es deficiente y regular, debido a que el conocimiento laboral, fue calificado un 34,21% en desacuerdo, la formación laboral, fue calificado un 42,11% en desacuerdo, el desempeño laboral fue calificado un 39,47% en desacuerdo, las actitudes por capacidades, fue calificado un 39,47% de acuerdo, el capital humano fue calificado

un 39,47% en desacuerdo y las competencias laborales fue calificado un 39,47% en desacuerdo e indeciso. En función a estos resultados, existe cierta similitud respecto a los hallazgos obtenidos por Saavedra (2019) en donde se encontró que el 62% de los jefes muestran ciertas competencias técnicas deficientes, mientras que el 38% de ellos muestran un poco de conocimiento de las competencias laborales, el 56% indican que no motivan al personal a cumplir con sus tareas o actividades, el 37% del personal consideran que no se les toman en cuenta, así mismo el 54% del personal cuentan con competencias laborales relacionados con una capacidad de toma de decisiones y relaciones laborales efectivas.

Mientras que el estudio realizado por Ponce *et al.*, (2018) se determinó que el 80% que las empresas lograr aplicar buenas prácticas basado al personal operativo en el sector constructivo, estableciendo planes, monitoreo de las obras y el direccionamiento del capital humano, se muestra un adecuado formación y desarrollo laboral, el 90% tratan de fortalecer el conocimiento de sus recursos laborales. Por su parte Benito (2018) se encontró que existe un nivel deficiente entre el capital humano respecto al cumplimiento de los objetivos trazados que inciden directamente en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El conocimiento laboral muestra que no se tiene un conocimiento claro sobre sus funciones que debe realizar operativamente, a pesar que no se le indicado pertinentemente las actividades constructivas programadas y la falta de conocimiento de las metas y objetivos que han repercutido en su logro.
2. La formulación laboral, refleja que no se ha realizado programas de entrenamiento operativo, pero en ocasiones se ha realizado respecto a nuevos métodos constructivos, pero no ha sido suficiente, puesto que no siempre el líder a fortalecido en su orientación y desarrollo laboral.
3. El desempeño laboral, muestra que no se manejan eficientemente los recursos y/o herramientas laborales, por la falta de cumplimiento de las metas y objetivos, debido a la ausencia de uniformidad en el rendimiento operativo, siendo necesario realizar acciones de mejora.
4. Las competencias por actitudes, reflejan que no siempre toman la iniciativa en el ámbito operativo, pero poseen una buena actitud, a pesar que no todos son optimistas, pero se comprometen en poder cumplir con una serie de mejora que se realicen, sin embargo, no todos muestran una lealtad en sus acciones.
5. Las competencias por capacidades, muestran que, si existen una interacción entre el área operativa, pero no todos mantienen una buena práctica de comunicación, puesto que existan conflictos laborales, debido a la falta de fortalecimiento en el trabajo de equipo que a repercutido en sus actividades.
6. El desarrollo del capital humano indica que las competencias del área operativa muestra ciertas falencias relacionados con la falta de formación y conocimiento laboral en cumplimiento con las metas y objetivos constructivos, a pesar que se cuenta con algunas actitudes y capacidades laborales que permiten el desarrollo de sus labores en cada jornada operativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar un programa de fortalecimiento laboral, basado en promover el conocimiento laboral del área operativa de manera trimestral, con la finalidad de orientar sus esfuerzos mediante el cumplimiento de sus funciones, actividades programadas y el cumplimiento de los lineamientos laborales.
2. Desarrollo un programa de entrenamiento continuo, sobre el fortalecimiento de otros métodos constructivos, así mismo para poder orientar y direccionar al personal operativo con la finalidad de promover un recurso humano más capacitado en cada proyecto constructivo.
3. Implementar fichas de control y evaluación del rendimiento del personal operativo, con la finalidad de poder conocer el desempeño en cada proyecto constructivo, permitiendo conocer si se ha cumplido con las metas establecidas, así mismo tomando acciones de mejora.
4. Desarrollo un taller de integración basado al fortalecimiento de las competencias de sus actitudes del recurso operativo con la finalidad de garantizar que el recurso humano logre mantener un mayor compromiso y lealtad ante las actividades constructivas que realicen diariamente.
5. Desarrollo un programa de retroalimentación laboral que permita al recurso operativo a poder solucionar de inmediato los conflictos laborales afianzado en aquellos temas técnicos que permita la competitividad laboral hacia las actividades y proyectos constructivos.
6. En general se recomienda a la empresa constructora, a contribuir al desarrollo del recurso humano, mediante el fortalecimiento de sus actitudes y capacidades con el propósito de garantizar un capital humano que pueda cumplir los objetivos y metas establecidos en cada uno de los proyectos constructivos.

VIII. PROPUESTA

Plan de Desarrollo del Capital Humano para Fortalecer las Competencias Laborales del Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara.

8.1. Introducción

Las empresas de los sectores constructivos durante sus actividades operativas en la construcción principalmente de obras unifamiliares y multifamiliares, conlleva una mayor participación con el personal que está involucrado con cada proceso operativo, sin embargo, para lograr la eficiencia de estos procesos, es necesario, fortalecer al personal mediante el cumplimiento adecuado de sus funciones y/o responsabilidades, para la cual se debe fortalecer constantemente el conocimiento laboral del recurso humano, debido a que es el recurso más importante en toda empresa u organización, su valoración dependerá del servicio o producto constructivo que reflejan gran parte de las empresas, por el contrario en su minoría las empresas logran realizar talleres o acciones de formación y entrenamiento, debido a que los métodos constructivos cada vez se encuentran en constante mejora e innovación, así mismo que se requiere de un personal operativo idóneo.

Además, el desempeño laboral juega un rol muy importante en función al manejo eficiente de los recursos operativos, así como alcanzar los objetivos y metas constructivos, así también para lograr un mayor desarrollo laboral, siendo importante considerar el factor competitivo desde la perspectiva de recurso humano, en donde destaca las actitudes que están relacionados principalmente con la iniciativa, optimismo, responsabilidad y lealtad laboral, las cuales se requieren para que las actividades constructivas programadas se puedan cumplir competitivamente, sumado a las capacidades, en función a que el personal pueda solucionar de inmediato algún conflicto que se presente, así como el trabajo en equipo y mostrar capacidad para poder gestionar las tareas operativas, debido a que es la base para la elaboración de un determinado proyecto constructivo deben de estas características laborales.

8.2. La organización

La empresa CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L., inicia sus actividades en el 2005, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales, siendo una empresa individual de responsabilidad limitada, que se encuentra localizada en la ciudad de Talara, Pariñas Mz. C Lt. 06, ofreciendo una variedad de servicios constructivos, tales como la construcción tradicional de casas unifamiliar y multifamiliar, así como instalaciones sanitarias y eléctricas, la elaboración de planos de distribución, arquitectura, corte y otros que requieren continuamente los clientes.

8.3. Objetivos de la propuesta

Para el objetivo general esta fue:

Realizar un plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias laborales del Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Respecto a los objetivos específicos, estas fueron:

Elaborar una estrategia de un programa de métodos constructivos para el Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Formular una estrategia de fortalecimiento de las competencias laborales en el Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Elaborar una estrategia de evaluación laboral respecto a los lineamientos en el Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

Realizar una estrategia de inserción en el sector mediante campañas constructivas por parte de la Constructora LEAH E.I.R.L.

8.4. Matriz EFI y EFE

Respecto a la evaluación de los factores internos y externos, éstos han sido recolectados a través de los principales hallazgos en función a las variables de capital humano y competencias laborales del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., que permitieron clasificarlos de acuerdo a las fortalezas y debilidades, así también de las oportunidades y amenazas, que han sido necesarias para determinar el grado o nivel de relevancia de cada factor. A continuación, se describen:

Tabla 8

Matriz EFI del Área Operativa de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L.

MATRIZ DE LOS FACTORES INTERNOS				
Análisis de los factores internos respecto a las fortalezas y debilidades de la empresa constructora, respecto a cinco factores cada cuadrante. Siendo estas valoradores de la siguiente manera:				
VALORACIÓN:				
Peso: (0.0) = No importante; (1.0) = Absolutamente importante				
Calificación: (1) = Debilidad mayor; (2) = Debilidad menor; (3) = Fuerza menor y (4) = Fuerza mayor				
	FACTORES	PESO	CALIF.	TOTAL
FORTALEZAS				
	F1. Orientación en actividades constructivas programadas	0.15	4	0.60
	F2. Entrenamiento de métodos constructivos	0.15	4	0.60
	F3. Intención por realizar actividades laborales	0.05	2	0.10
	F4. Actitud optimista para realizar sus labores	0.05	2	0.10
	F5. Experiencia en el sector constructivo	0.05	2	0.10
DEBILIDADES				
	D1. Bajo nivel de conocimiento de sus responsabilidades laborales	0.10	1	0.10
	D2. Falta de conocimiento de metas y objetivos constructivos	0.15	1	0.15
	D3. Bajo nivel de rendimiento laboral	0.15	1	0.15
	D4. Falta de participación laboral	0.10	1	0.10
	D5. Bajo nivel de lealtad laboral	0.05	2	0.10
		1.00	-	2.10

Elaborado por el autor.

Los factores interés en función a las fortalezas muestra un valor de 1.50 puntos, mientras que para las debilidades muestra un valor de 0.60 puntos, representando un total de 2.10, esto refleja que la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., debe realizar acciones basados a las fuerzas que conforman las fortalezas

para minimizar las debilidades internas, debido a que permitirá un mejor capital humano en base al cumplimiento de las metas y objetivos de los diferentes proyectos constructivos.

Tabla 9

Matriz EFE del Área Operativa de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L.

MATRIZ DE LOS FACTORES EXTERNOS			
Análisis de los factores externos respecto a las oportunidades y amenazas de la empresa constructora, respecto a cinco factores cada cuadrante. Siendo estas valoradores de la siguiente manera:			
VALORACIÓN:			
Peso: (0.0) = No importante; (1.0) = Absolutamente importante			
Calificación: (1) = Debilidad mayor; (2) = Debilidad menor; (3) = Fuerza menor y (4) = Fuerza mayor			
FACTORES	PESO	CALIF.	TOTAL
OPORTUNIDADES			
O1. Nuevos métodos tecnológicos de ingeniería	0.10	3	0.30
O2. Desarrollo y crecimiento del sector	0.15	4	0.60
O3. Nuevos proyectos constructivos en el sector	0.15	4	0.60
O4. Estabilidad económica en el sector	0.05	2	0.10
O5. Políticas de inversión constructiva	0.10	3	0.30
AMENAZAS			
A1. Ingreso de nuevas empresas constructivas	0.15	1	0.15
A2. Incremento de tasas y contribuciones tributarias	0.10	1	0.10
A3. Inestabilidad política y social	0.05	2	0.10
A4. Conflictos sindicales laborales	0.05	2	0.10
A5. Inseguridad ciudadana	0.05	2	0.10
	1.00	-	2.45

Elaborado por el autor.

Los factores interés en función a las fortalezas muestra un valor de 1.90 puntos, mientras que para las debilidades muestra un valor de 0.55 puntos, representando un total de 2.45, esto refleja que la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., debe realizar acciones en función a las oportunidades del sector para reducir las amenazas, debido a que es necesario aprovechar el entorno para mejorar la gestión de sus recursos humanos y operativos.

8.5. Análisis de FODA a DAFO

Tabla 10

Formulación de las estrategias del Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L.

	Fortalezas	Debilidades
ANALISIS FODA	F1. Orientación en actividades constructivas programadas F2. Entrenamiento de métodos constructivos F3. Intención por realizar actividades laborales F4. Actitud optimista para realizar sus labores F5. Experiencia en el sector constructivo	D1. Bajo nivel de conocimiento de sus responsabilidades laborales D2. Falta de conocimiento de metas y objetivos constructivos D3. Bajo nivel de rendimiento laboral D4. Falta de participación laboral D5. Bajo nivel de lealtad laboral
Oportunidades	Estrategia FO	Estrategia DO
O1. Nuevos métodos tecnológicos de ingeniería O2. Desarrollo y crecimiento del sector O3. Nuevos proyectos constructivos en el sector O4. Estabilidad económica en el sector O5. Políticas de inversión constructiva	Desarrollar un programa sobre los nuevos métodos constructivos (O1,O2,F2,F3,F5)	Implementar un programa de comunicación multidireccional (O1,O2,O3,D3,D4,D5)
Amenazas	Estrategia FA	Estrategia DA
A1. Ingreso de nuevas empresas constructivas A2. Incremento de tasas y contribuciones tributarias A3. Inestabilidad política y social A4. Conflictos sindicales laborales A5. Inseguridad ciudadana	Ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector " <i>Construyendo tus sueños</i> " (A1,A2,F1,F2,F5)	Evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo (A1,A4,D1,D2,D3)

Elaborado por el autor.

8.6. Planteamiento de las estrategias

Para el desarrollo de las cuatro estrategias formulada previamente en el análisis FODA, se tendrá en cuenta una serie de elementos o características que componen cada una de las estrategias, que son fundamentales para promover el desarrollo del capital humano y las competencias laborales del Área Operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L. A continuación, se describen:

Estrategia FO: Desarrollar un programa sobre nuevos métodos constructivos

a. Descripción de la estrategia

La estrategia se basa principalmente en realizar un programa en función a los diferentes métodos constructivos que el personal o colaborador del área operativa debe fortalecer como parte de su mejora competitiva, entre las principales cualidades de los métodos se destacara el uso de los materiales antisísmicos, térmicos, utilización de herramientas y maquinaria moderna para edificación de proyectos uni y multifamiliares que son necesarias para mantener un recurso laboral eficiente y especializado en las nuevas técnicas y exigencias del mercado competitivo.

b. Indicadores de evaluación

Número de personal asignado

Número de temas desarrollados

Promedio de aprendizaje laboral

c. Metas proyectadas

Lograr alcanzar un 90% en conocimiento de los nuevos métodos constructivos

Lograr incrementar un 40% el rendimiento en sus actividades operativas

d. Tácticas

Fomentar el desarrollo competitivo a nivel operativo

Promover la eficiencia en sus actividades laborales

Garantizar la mejora en el rendimiento laboral

e. Programa estratégico

El programa estratégico se desarrollará en los meses de enero hasta marzo del periodo anual 2021, quien comprenderá una serie de temados relacionados a los nuevos métodos constructivos teniendo como base el Método EMMEDUE M2 – Antisísmico, Plateas antisísmicas, Estructuras térmicas y utilización de herramientas de lanzados de concreto hidráulico, entre otras características que será fundamental para fomentar el nivel competitivo del personal operativo, la cual estará a cargo del administrador y el ingeniero operativo o residente.

f. Cronograma de actividades

Tabla 11

Cronograma de actividades para el desarrollo de un programa sobre los nuevos métodos constructivos

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
O1. Identificar los nuevos métodos constructivos	■															
O2. Elaborar los temas sobre los nuevos métodos constructivos			■	■												
O3. Solicitar la reunión del personal operativo					■	■	■	■	■	■	■	■				
O4. Ejecutar los temas de nuevos métodos constructivos					■	■	■	■	■	■	■	■				
O5. Monitorear la adecuada realización del programa						■		■		■		■				
O6. Evaluar los resultados laborales obtenidos del programa															■	■

Elaborado por el autor.

g. Método EMMEDUE M2

DISEÑO DE LAS ESTRUCTURAS Y CARACTERISTICAS DE LAS NUEVAS TENDENCIAS DE CONSTRUCCIÓN MODERNA “EMMEDUE M2”

M2 EMMEDUE
Advanced Building System

LA NUEVA GENERACIÓN DEL CONCRETO ARMADO
Innovador sistema constructivo de paredes portantes, antisísmico y aislante termoacústico, que permite realizar cualquier tipo o diseño arquitectónico y compatible con otros sistemas constructivos.

SISTEMA CONSTRUCTIVO EMMEDUE -M2
TIPOS DE PANELES

- Panel Simple
- Panel Doble
- Panel Losa
- Panel Escalera

PRODUCTOS DE ACERO GALVANIZADO

- * Mallas Electrosoldadas
- * Mallas de Refuerzo:
 - * Plana
 - * Angular
 - * En forma de "U"
 - * En en forma de "L"

Diseño y especificaciones de acuerdo al cliente.

PRODUCTOS DE POLIESTIRENO EXPANDIDO

- * Planchas
- * Ladrillo / Casetones
- * Bovedillas
- * Molduras - Cornizas

Diseño y especificaciones de acuerdo al cliente.

Fuente: <https://www.mdue.it/es/>

ESPECIFICACIÓN GENERAL:

Es un sistema de construcción muy ingenioso y alternativo respecto a las diferentes construcciones tradiciones, lo cual mantiene una antigüedad de aproximadamente 35 años, sin embargo se trata de paneles de Emmedue de poliestireno expandido, de manera modular y no prefabricado, la cual consta de un encerrado en dos mallas de acero galvanización, permitiendo una experiencia y eficiencia en los tiempos, siendo este método certificado a nivel internacional y ha permitido la continuidad de en la construcción de proyectos uní y multifamiliar de manera instantánea.

h. Costos necesarios

Tabla 12

Costos requeridos para el desarrollo de un programa sobre los nuevos métodos constructivos

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 72.00
1.1.1	Hojas de trabajo	Mill.	02	S/. 12.50	S/. 25.00
1.1.2	Lapiceros	Doc.	02	S/. 09.80	S/. 19.60
1.1.3	Resaltador	Unid.	03	S/. 02.80	S/. 08.40
1.1.4	Corrector	Unid.	03	S/. 02.00	S/. 06.00
1.1.5	Fólderes A4	Paq.	05	S/. 02.60	S/. 13.00
1.2.	Servicios requeridos				S/. 2,191.00
1.2.1	Transporte requerido	Glb.	01	S/. 350.00	S/. 350.00
1.2.2	Viáticos requeridos	Glb.	01	S/. 550.00	S/. 550.00
1.2.2	Refrigerio laboral	Glb.	01	S/. 850.00	S/. 850.00
1.2.4	Impresión de fichas informativas	Cient.	01	S/. 279.00	S/. 279.00
1.2.5	Impresión de fichas de trabajo	Cient.	01	S/. 162.00	S/. 162.00
Costo total de la estrategia:					S/. 2,263.00

Elaborado por el autor.

i. Viabilidad de la estrategia

La empresa Constructora LEAH E.I.R.L., cuenta con los recursos necesarios para poder cubrir los costos incurridos en la implementación de la estrategia respecto al desarrollo de un programa sobre los nuevos métodos constructivos, siendo un total de S/. 2,263.00, con la finalidad de poder fortalecer el nivel competitivo del personal operativo, mediante los principales métodos de construcción, incremento su conocimiento hacia las nuevas exigencias del mercado y sector, así también a cumplir eficientemente con las tareas y/o actividades programas que se le asignen durante la edificación de un proyecto constructivo.

j. Mecanismo de control

Nivel de crecimiento del sector constructivo

Nivel de modernización de los métodos tecnológicos de ingeniería

Nivel de fortalecimiento competitivo

Estrategia DO: Implementar un programa de comunicación multidireccional

a. Descripción de la estrategia

La estrategia se basa principalmente en la implementación de un programa de comunicación multidireccional o también conocida como interna para el área operativa, en donde tiene como finalidad generar una mayor motivación e integración laboral, a través de la información que se transmita, como también de la formación y los medios que forman parte para el desarrollo comunicativo en la cual se efectuar por las jefaturas con respecto al personal que desempeña labores operativas, permitiendo incrementar su rendimiento y lealtad ante las acciones laborales.

b. Indicadores de evaluación

Número de integrantes del programa

Porcentaje de participación laboral

Porcentaje de compromiso laboral

c. Metas proyectadas

Lograr alcanzar un 80% de integración del personal operativo

Lograr incrementar un 70% la relación y comunicación laboral

d. Tácticas

Fortalecer el rendimiento del área operativa

Promover la relación y comunicación del personal

Fortalecer el conocimiento de las actividades y/o labores operativas.

e. Programa estratégico

El programa estratégico se desarrollará en los meses de enero hasta abril del periodo anual 2021, que comprende principal una serie de acciones de comunicación en función a la misión de un mensaje de fortalecimiento laboral que realizaran los jefes del área operativa de la empresa constructora en función a fortalecer el rendimiento laboral mediante la relación entre el personal operativa en función a los lineamientos que deben cumplir y el fortalecimiento de su conocimiento laboral, la cual estará a cargo del administrador y el ingeniero operativo o residente.

f. Cronograma de actividades

Tabla 13

Cronograma de actividades para la implementación de un programa de comunicación multidireccional

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
O1. Diseñar el programa de comunicación multidireccional	■	■	■	■												
O2. Identificar los medios de comunicación masiva o tradicional a utilizar				■	■	■										
O3. Emitir un comunicado al personal o colaborador del área operativo						■	■									
O4. Ejecutar el programa de comunicación multidireccional								■	■	■	■	■				
O5. Monitorear la adecuada realización del programa							■		■		■					
O6. Evaluar los resultados laborales obtenidos del programa																■

Elaborado por el autor.

g. Costos necesarios

Tabla 14

Costos requeridos para la implementación de un programa de comunicación multidireccional

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 83.00
1.1.1	Hojas de trabajo	Mill.	04	S/. 12.50	S/. 50.00
1.1.2	Lapiceros	Doc.	01	S/. 09.80	S/. 09.80
1.1.3	Resaltador	Unid.	02	S/. 02.80	S/. 05.60
1.1.4	Corrector	Unid.	01	S/. 02.00	S/. 02.00
1.1.5	Fólder A4	Paq.	06	S/. 02.60	S/. 15.60
1.2.	Servicios requeridos				S/. 2,530.00
1.2.1	Transporte requerido	Glb.	02	S/. 320.00	S/. 640.00
1.2.2	Viáticos requeridos	Glb.	02	S/. 380.00	S/. 760.00
1.2.2	Refrigerio laboral	Glb.	01	S/. 700.00	S/. 750.00
1.2.4	Impresión de fichas informativas	Cient.	01	S/. 180.00	S/. 180.00
1.2.5	Impresión de fichas de trabajo	Cient.	01	S/. 200.00	S/. 200.00
Costo total de la estrategia:					S/. 2,613.00

Elaborado por el autor.

h. Viabilidad de la estrategia

La empresa Constructora LEAH E.I.R.L., cuenta con los recursos necesarios para poder cubrir los costos incurridos en la implementación de la estrategia respecto al desarrollo de un programa de comunicación multidireccional, siendo un total de S/. 2,263.00, con la finalidad de poder direccionar efectivamente el rendimiento laboral del personal operativo hacia el cumplimiento de sus actividades laborales, mediante una relación directa y participativa con las jefaturas de la empresa, promoviendo su relación activa y confianza en los procesos constructivos que se realizan de manera programada en función a los objetivos de los proyectos constructivos.

i. Mecanismo de control

Nivel de comunicación laboral

Nivel de conocimiento laboral

Nivel de crecimiento del sector

Estrategia FA: Ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector
“Construyendo tus sueños”

a. Descripción de la estrategia

La estrategia se basa principalmente en ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector que parte de realizar acciones enfocados a brindar asesorías y consultorías gratuitas son temas de edificación, construcción uni y multifamiliar, así como aspectos técnicos basados también en construcción metálica en el sector, permitiendo poner en práctica el desarrollo del capital humano en función a sus actividades operativas que deben realizar, permitiendo una mayor posicionamiento en el sector local.

b. Indicadores de evaluación

Número de asesorías constructivas realizadas

Porcentaje de proyectos constructivos a realizar

Porcentaje de atenciones constructivas

c. Metas proyectadas

Lograr alcanzar un 90% de atención de asesorías constructivas

Logra alcanzar un 80% de integración del área operativa

d. Tácticas

Fortalecer el rendimiento operativo

Garantizar el desarrollo del personal operativo
 Promover el crecimiento en el sector constructivo

e. Programa estratégico

El programa estratégico se desarrollará en los meses de enero hasta abril del periodo anual 2021, que comprende principal una serie de acciones de comunicación en función a la misión de un mensaje de fortalecimiento laboral que realizaran los jefes del área operativa de la empresa constructora en función a fortalecer el rendimiento laboral mediante la relación entre el personal operativa en función a los lineamientos que deben cumplir y el fortalecimiento de su conocimiento laboral, la cual estará a cargo del administrador y el ingeniero operativo o residente.

f. Cronograma de actividades

Tabla 15

Cronograma de actividades para ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector “Construyendo tus sueños”

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
O1. Organizar las campañas de beneficios constructivos	■	■	■	■												
O2. Contactar a los medios de comunicación local					■	■	■	■								
O3. Realizar publicidades de información de campañas de beneficios constructivas									■	■	■	■				
O4. Ejecutar las campañas de beneficios constructivos													■	■	■	■
O5. Monitorear la adecuada realización de campañas constructivas																
O6. Evaluar los resultados laborales obtenidos de campañas constructivas																

Elaborado por el autor.

g. Costos necesarios

Tabla 16

Costos requeridos para ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector “Construyendo tus sueños”

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario		Costo Parcial		
1.1.	Materiales requeridos					S/.	83.00	
1.1.1	Hojas de trabajo	Mill.	04	S/.	12.50	S/.	50.00	
1.1.2	Lapiceros	Doc.	01	S/.	09.80	S/.	09.80	
1.1.3	Resaltador	Unid.	04	S/.	02.80	S/.	11.20	
1.1.4	Corrector	Unid.	02	S/.	02.00	S/.	04.00	
1.1.5	Fólderes A4	Paq.	08	S/.	02.60	S/.	20.80	
1.2.	Servicios requeridos					S/.	3,100.00	
1.2.1	Transporte requerido	Glb.	02	S/.	250.00	S/.	500.00	
1.2.2	Viáticos requeridos	Glb.	01	S/.	350.00	S/.	350.00	
1.2.3	Refrigerio laboral	Glb.	01	S/.	400.00	S/.	400.00	
1.2.4	Presupuesto de publicidades digitales	Glb.	01	S/.	650.00	S/.	650.00	
1.2.5	Presupuesto de publicidades radiales	Glb.	01	S/.	950.00	S/.	950.00	
1.2.6	Impresión de fichas informativas	Mill.	01	S/.	250.00	S/.	250.00	
Costo total de la estrategia:							S/.	3,183.00

Elaborado por el autor.

h. Viabilidad de la estrategia

La empresa Constructora LEAH E.I.R.L., cuenta con los recursos necesarios para poder cubrir los costos incurridos en la implementación de la estrategia respecto a ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector, siendo un total de S/. 3,183.00, con el propósito de brindar una serie de beneficios en contribución del sector local, en función a ofrecer asesorías, consultorías y orientaciones en el ámbito constructivos, así también aprovechar el rendimiento y desarrollo del personal operativo en cumplimiento con los objetivos y metas establecidas en cada uno de los proyectos constructivos presupuestados previamente.

i. Mecanismo de control

Nivel de rendimiento del personal operativo

Nivel de desarrollo del personal operativo

Nivel de competitividad constructiva

Estrategia DA: Evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo

a. Descripción de la estrategia

La estrategia se basa esencialmente en evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo en función a contribuir al desarrollo del capital humano, mediante el cumplimiento de los proyectos o edificaciones constructivas que se realizan periódicamente en la empresa, analizando las programaciones de avances, debido a que la falta de cumplimiento de dichos lineamientos generan costos innecesarios y reduce las utilidades operativas, por lo que su desarrollo es nefario para el crecimiento del sector.

b. Indicadores de evaluación

Número de proyectos constructivos cumplidos eficientemente

Porcentaje de rendimiento máximo en actividades constructivas

Porcentaje de mejorar en las actividades constructivas.

c. Metas proyectadas

Lograr alcanzar un 90% de cumplimiento en los proyectos constructivos

Lograr alcanzar un 80% las metas programas en cada actividad constructiva

d. Tácticas

Fortalecer el cumplimiento de las actividades laborales

Promover el conocimiento de las metas constructivas

Garantizar el cumplimiento de los objetivos constructivos

e. Programa estratégico

El programa estratégico se desarrollará en los meses de enero hasta abril del periodo anual 2021, que comprende principal una serie de acciones de comunicación en función a la misión de un mensaje de fortalecimiento laboral que realizaran los jefes del área operativa de la empresa constructora en función a fortalecer el rendimiento laboral mediante la relación entre el personal operativa en función a los lineamientos que deben cumplir y el fortalecimiento de su conocimiento laboral, la cual estará a cargo del administrador y el ingeniero operativo o residente.

f. Cronograma de actividades

Tabla 17

Cronograma de actividades para evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo

ACTIVIDADES	SEP				OCT				NOV				DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
O1. Diseñar las fichas de evaluación de los proyectos constructivos	■	■	■	■												
O2. Identificar los proyectos constructivos realizados previamente			■	■	■	■	■	■								
O3. Determinar las metas y objetivos laborales alcanzados				■	■	■	■	■								
O4. Evaluar las metas y objetivos en función a lo planificado en cada proyecto						■	■	■	■	■	■	■				
O5. Realizar una comparación entre lo planificado vs lo alcanzado								■	■	■	■	■				
O6. Monitorear la adecuada ejecución de las actividades						■				■				■		

Elaborado por el autor.

g. Costos necesarios

Tabla 18

Costos requeridos para evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 77.80
1.1.1	Hojas de trabajo	Mill.	04	S/. 12.50	S/. 50.00
1.1.2	Lapiceros	Doc.	01	S/. 09.80	S/. 09.80
1.1.3	Resaltador	Unid.	02	S/. 02.80	S/. 05.60
1.1.4	Corrector	Unid.	01	S/. 02.00	S/. 02.00
1.1.5	Fólder A4	Paq.	04	S/. 02.60	S/. 10.40
1.2.	Servicios requeridos				S/. 1,600.00
1.2.1	Transporte requerido	Glb.	02	S/. 220.00	S/. 440.00
1.2.2	Viáticos requeridos	Glb.	02	S/. 250.00	S/. 500.00
1.2.3	Refrigerio laboral	Glb.	01	S/. 400.00	S/. 400.00
1.2.4	Impresión de fichas de trabajo	Cient.	01	S/. 260.00	S/. 260.00
Costo total de la estrategia:					S/. 1,677.80

Elaborado por el autor.

h. Viabilidad de la estrategia

La empresa Constructora LEAH E.I.R.L., cuenta con los recursos necesarios para poder cubrir los costos incurridos en la implementación de la estrategia respecto a la evaluación del cumplimiento de metas y objetivos laborales a nivel operativo, siendo un total de S/. 1,677.80, con el propósito de conocer cuáles han sido las metas y objetivos planificados en cada uno de los proyectos constructivos y conocer si estas se han logrado en función a los alcanzados de manera operativa, en función a conocer las falencias laborales para tomar acciones de mejora en el desarrollo y crecimiento laboral del área operativa.

i. Mecanismo de control

Nivel de cumplimiento de las metas y objetivos constructivos

Nivel de competitividad en el sector constructivos

Nivel de crecimiento laboral operativo

Tabla 19

Consolidad de las estrategias propuestas

Categoría	Detalle de las estrategias	Costo
EFO	Desarrollar un programa sobre los nuevos métodos constructivos	S/. 2,263.00
EDO	Implementar un programa de comunicación multidireccional	S/. 2,613.00
EDA	Ofrecer campañas de beneficios constructivos en el sector “Construyendo tus sueños”	S/. 3,183.00
EFA	Evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos laborales a nivel operativo	S/. 1,677.80
Costo total para de las estrategias:		S/. 9,736.80

Elaborado por el autor.

La puesta en marcha de las estrategias conllevará a asumir un costo total de S/. 9,736.80 que será adicionado en los egresos del periodo anual 2021 de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., la cual dispone de los recursos de inversión para su implementación, sin embargo, es necesario su desarrollo debido a los beneficios laborales que proporcionará tanto al recurso humano y de sus actividades operativas.

Tabla 20

Ingresos y egresos de la empresa LEAH E.I.R.L., durante el periodo anual 2019

Ingreso	Egresos	Beneficio Neto
S/. 633,210.00	S/. 470,475.00	S/. 162,735.00

Fuente: Estado de Resultado Integral del periodo 2019

Elaborado por el autor.

La empresa Constructora LEAH E.I.R.L., muestra que, en el periodo anual, se ha percibido un total de ingresos de S/. 633,210.00, a diferencia de los egresos de S/. 470,475.00, asumiendo un beneficio neto de S/. 162,735.00, lo que demuestra que el escenario económico de la empresa, es adecuada o factible producto de sus actividades constructivas que ofrece continuamente en el sector.

Tabla 21

Resumen de los ingresos, egresos, costos y proyección de la empresa Constructora LEAH E.I.R.L., durante el periodo anual 2019 al 2021

Factores	Periodos		
	2019	2020	2021
Ingresos	S/. 633,210.00	S/. 474,907.50	S/. 664,870.50
Egresos	S/. 470,475.00	S/. 352,856.25	S/. 503,735.55
Beneficio neto	S/. 162,735.00	S/. 122,051.25	S/. 180,608.55

Fuente: Estado de Situación Financiera y costos de las estrategias.

Elaborado por el autor.

La empresa Constructora LEAH E.I.R.L., para el periodo anual 2020, se estimó un descenso de los ingresos y egresos del 25% debido a la recesión económica que reflejo, obteniendo un beneficio neto del S/. 122,051.25, a diferencia del periodo anual 2021, donde se espera un entorno productivo y económicamente rentable, estimado un crecimiento del 40%, comprendiendo un total de ingresos del periodo anual 2021 de S/. 664,870.50 y egresos S/. 503,735.55, incluyendo el costo de las estrategias, obtenido un beneficio neto de S/. 180,608.55, demostrando que las acciones económicas repercutirán de manera favorable a la empresa.

Tabla 22*Consolidado de beneficio sobre costo*

Relación	VNA
B/C	S/. 1,467,658.04
	S/. 1,097,785.26
TOTAL	1.34

Elaborado por el autor.

El análisis de beneficio y costo, muestra que las estrategias propuestas son asumidas viablemente, debido a que está refleja un porcentaje de retorno de inversión del 34%, así mismo su implementación permitirá fortalecer el desarrollo del recurso humano del área operativa en función a las actividades y/o tareas que se le asignan, en cumplimiento con los lineamientos planificativos de la empresa constructora, mediante el desarrollo de programas sobre los nuevos métodos constructivos, así como el desarrollo de programas de comunicación multidireccional, la evaluación de las metas y objetivos alcanzado y además de ofrecer campañas constructivas que es fundamental para propiciar la participación del recurso laboral en las actividades que genere un mayor crecimiento de sus competencias laborales en función a sus actitudes y capacidades laborales.

REFERENCIAS

- Alfonso, A. (2019). The importance of human capital in the organization. *Revista de la Fundación Universidad de América*, 187-196.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de RR.HH Volumen 2*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica* Séptima Edición. República Bolivariana de Venezuela: Alegría C.A.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación 3° Edición (Tercera ed.)*. San Juan Tlhuaca, México: Grupo Editorial Patria.
- Benito, K. (2018). *Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de San Roman*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Bermejo, M. (2017). Alignment of Working Competences Using a Systemic Approach. *Revista de Ciencias Económicas y Empresariales*, pp. 60 - 81. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552017000100005&script=sci_arttext&tlng=en
- Burgos, Y., y Terán, E. (2018). Development of labor competencies as a trigger for competitiveness of organizations in the tertiary sector in the eastern part of the state of México. *The Institute for Business and Finance Research*, 246-250.
- Cevallos, I. (2012). *Metodología de la investigación*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., y García, C. (2017). Work competences at western Bank Discount. *Scientific e-journal of Human Sciences*, 45-64.
- Cuentas, C. (2018). Management of human capital in higher education. *Revista Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, pp. 57 - 72. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Cuesta, A., y Valencia, M. (2018). Human Capital: Context of their management. Challenges for Cuba. *Revista Gestión de Recursos Humanos*, pp. 135 - 145. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n2/1815-5936-rii-39-02-135.pdf>

- Domínguez, J., Gonzales, J., Mundaca, M., Neciosup, Á., y Rojas, Y. (2019). La mejor inversión que haría el Perú. *Revista Científica de la Facultad de Humanidades*, 84-89.
- Duque, L., García, M., y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Revista de Estudios Gerenciales*, pp. 220 - 260. doi:chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeojofohoefgihjai/index.html
- Fernández, R. (2016). Perfil de competencias del administrador de empresas en República Dominicana. República Dominicana: Universidad de Sevilla.
- García, M., y Chávez, R. (2017). Indicators to measure the human capital in micro, small and medium enterprises in Mexico. *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 167-178.
- Geraldo, A., Soria, J., y Tito, L. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, pp. 5 - 28. doi: <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.01>
- Gil, A. (2016). Técnicas e instrumentos para la recolección de información. Madrid, España: UNED.
- Gomez, S. (2012). Metodología de la investigación. Tlalnepantla de Baz, México: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). Punta Santa Fe, México: McGrawHill Education.
- Limache, M. (2017). Intellectual capital in the competitiveness of MIPYMES in Tacna-Peru. *Revista de Antropología, Ciencia de la Comunicación y de la información, Filosofía, Lingüística, Simiótica, Problema de desarrollo, la Ciencia y Tecnología*, 504-535.
- López, Á., Pasamar, S., y Valle, R. (2018). Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. Barcelona, España: UOC.
- Machado, A., y Rodríguez, O. (2020). Organización empresarial y de los recursos humanos. La Rioja, España: Tutor Formación.
- Méndez, N. (2017). Gestión de recursos humanos por competencias de la empresa financiera Concepción R.L. Huehuetenango, Guatemala.

- Merzthal, J., Wakabayashi, L., y Talledo, H. (2017). Human Capital and Generation of Value in the Company . Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, 58-76.
- Morales, A. (2016). Relación del capital humano y competitividad. Manizales, Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Naumov, L. (2018). Gestión e innovación total del capital humano 1.^a Edición. Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa, 263-274.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., y González, C. (2019). Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. Revista de Banco Interamericano de Desarrollo, 1-83.
- Olivera, E. (2018). La gestión del talento humano, como instrumento de cambio para la integración del personal en la agencia constructora de una entidad financiera. Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
- Pedraza, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación , pp. 90 - 101. doi:<http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Pesántez, E. (2017). El capital humano y su incidencia en la competitividad de las Pymes del sector manufacturero. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ponce, B., Calvo, L., Hayashida, I., y Maraví, I. (2018). Buenas prácticas en la gestión del talento en el Sector Construcción. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Reyes, M. (2016). Metodología de la investigación 6^o Edición. Centro de México, México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Ribes, G., Perello, R., y Herrero, A. (2018). Dirección de recursos humanos; gestión de personas. Valencia, España: Universitat Politècnica de València.
- Romero, M. (2017). Capital humano y competencias cognitivas. España: Universidad de Extremadura.

- Saavedra, A. (2019). Competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbres. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Tovar, A. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, pp. 45 - 56. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2017.1.3>
- Villafuerte, H. (2017). Las competencias laborales y la calidad de servicio de la Dirección Regional de Huancavelica. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Villar, F. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humano* 1.^a Edición. Santiago de Chile: USTA Editorial.
- Zazueta, A., Jacobo, A., y Ochoa, S. (2019). Human Capital components: measuring indicators and outlooks. *Revista Nacional de Administración*, 37-48.

ANEXO 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V₁ CAPITAL HUMANO	<p>Según López <i>et al.</i>, (2018) definen al capital humano, como una serie de colaboradores que integra las diferentes áreas empresariales y permiten el crecimiento de sus actividades, a través del fortalecimiento de una serie de procedimiento que permite el cumplimiento de las funciones y/o responsabilidades laborales respecto a los objetivos planificados.</p>	<p>– La variable capital humano, operacionalmente se medirán a través de la aplicación de dos cuestionarios al personal operativo en escala de LIKERT y una guía de entrevista al gerente operacional de la Constructora LEAH E.I.R.L., de la ciudad de Talara.</p>	– CONOCIMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> – Funciones y/o responsabilidades – Actividades programadas – Lineamientos laborales 	– ORDINAL
			– FORMACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidades laborales – Conocimientos laborales – Orientación laboral 	
			– DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> – Eficiencia laboral – Objetivos laborales alcanzados – Cumplimiento de metas laborales 	

V₂ COMPETENCIAS LABORALES	Según Naumov (2018) lo define como el conjunto de actitudes y capacidades que posee el personal de las diferentes áreas de una empresa, para poder cumplir competitivamente las tareas o actividades que se le asignen, proporcionando un mejor resultado laboral de acuerdo a los objetivos organizacionales	– La variable competencias laborales, operacionalmente se medirán a través de la aplicación de dos cuestionarios al personal operativo en escala de LIKERT y una guía de entrevista al gerente operacional de la Constructora LEAH E.I.R.L., de la ciudad de Talara.	– ACTITUDES	<ul style="list-style-type: none"> – Iniciativa laboral – Optimismo laboral – Responsabilidad laboral – Lealtad laboral 	– ORDINAL
			– CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones efectivas – Resolución de conflictos – Trabajo en equipo. – Manejo de los recursos operativos 	

Elaborado por el autor.

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL ESTUDIO

TITULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	
Realizar un plan de desarrollo del plan capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020	<input type="checkbox"/> ¿De qué manera un plan de desarrollo del capital humano permitirá fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?.	<input type="checkbox"/> Realizar un plan del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Aplicada, Descriptivo - No experimental y Transversal ▪ ENFOQUE Cuantitativo y cualitativo ▪ POBLACIÓN 38 colaboradores del área operativa. ▪ MUESTRA Muestra censal P= 38 colaboradores del área operativa. ▪ INSTRUMENTO Cuestionario y guía de entrevista ▪ MÉTODO DE ANÁLISIS Análisis descriptivo mediante la utilización de SPSS V.25, a través del <i>Alfa de Cronbach</i> y representación estadística.
	PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	
	(a)¿Cuál es el nivel de conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (b)¿Cómo es el proceso de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (c)¿Cuál es la situación del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (d)¿Qué tipo de competencias por actitudes muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?. (e)¿Qué tipo de competencias por capacidades muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?.	(a)Describir el nivel de conocimiento laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (b)Especificar el proceso de formación laboral que recibe el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (c)Describir la situación del desempeño laboral que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (d)Identificar el tipo de competencias por actitudes que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020. (e)Identificar el tipo de competencias por capacidades que muestra el área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.	

Elaborado por el autor.

ANEXO 3

MATRIZ DE INSTRUMENTOS DEL CUESTIONARIO

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO A CUESTIONARIO		
				N°	ÍTEMS	
¿De qué manera un plan de desarrollo del capital humano permitirá fortalecer las competencias del Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?.	Realizar un plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del Área Operativo de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.	V₁ CAPITAL HUMANO	O _{1.1}	- Funciones y/o responsabilidades	01	Se ha fortalecido el conocimiento de sus funciones y/o responsabilidades operativas
					02	El área operativa cumple con las responsabilidades asignadas.
			O _{1.2}	- Actividades programadas	03	Se han indicado pertinentemente las actividades programadas
					04	Se cumplen con los avances de cada partida programada
			O _{1.3}	- Lineamientos laborales	05	Mantiene un conocimiento sobre las metas y objetivos laborales
					06	Se logra promover el conocimiento de los lineamientos laborales
			O _{1.4}	- Capacidades laborales	07	Se ha establecido programas de entrenamiento para fortalecer las capacidades del área operativa
					08	La mayoría de los entrenamientos son por métodos constructivos.
			O _{1.5}	- Conocimientos laborales	09	En el área operativa se ha fortalecido el conocimiento de sus actividades en cada jornada
					10	El líder del área operativa a fortalecido el conocimiento laboral
			O _{1.6}	- Orientación laboral	11	En el área operativa se han orientado sus tareas programadas
					12	La orientación del área operativa ha permitido mayor eficiencia laboral
			O _{1.7}	- Eficiencia laboral	13	Se manejan eficientemente los recursos laborales del área operativa.
					14	Se ha contribuido al rendimiento laboral en cada proyecto constructivo
			O _{1.8}		15	Se han planteado objetivos en función a maximizar el desempeño

		V₂ COMPETENCIAS LABORALES		- Objetivos laborales alcanzados	16	El desempeño laboral ha permitido lograr los objetivos constructivos
			O _{1.8}	- Cumplimiento de metas laborales	17	Se han tomado acciones operativas para alcanzar las metas
					18	El rendimiento laboral es uniforme en función a las metas laborales.
			O _{2.1}	- Iniciativa laboral	19	Toma la iniciativa ante algún evento o actividad operativa
					20	Se evidencia la participación laboral de todos en el área operativa
			O _{2.2}	- Optimismo laboral	21	Posee una buena actitud para realizar sus actividades operativas
					22	En el área operativa sus compañeros presentar una actitud optimista
			O _{2.3}	- Responsabilidad laboral	23	Es responsable con las tareas operativas encomendadas
					24	El área operativa transmite principios de respeto y responsabilidad
			O _{2.4}	- Lealtad laboral	25	Se siente comprometido con las actividades operativas
					26	El área operativa a realizado talleres para fortalecer su lealtad.
			O _{2.5}	- Relaciones efectivas	27	Interactúa efectivamente con sus compañeros del área operativa
					28	Existen buenas prácticas comunicativas en el área operativa.
			O _{2.6}	- Resolución de conflictos	29	El área operativa presenta conflictos por funciones o autoridad
30	El área operativa a tomado acciones ante los conflictos laborales.					
O _{2.7}	- Trabajo en equipo.	31	Se ha fortalecido el trabajo en equipo del área operativo			
		32	Contribuye al trabajo de equipos en cada jornada operativa			
O _{2.8}	- Manejo de los recursos operativos	33	Se manejan adecuadamente los recursos operativos (maquinarias, herramientas e instrumentos)			
		34	Se ha fortalecido el manejo de los recursos en el área operativo.			

Elaborado por el autor.

ANEXO 4

MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO A		
				CUESTIONARIO	ÍTEMS / PREGUNTAS	
¿De qué manera un plan de desarrollo del capital humano permitirá fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020?.	Realizar un plan del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020.	V₁ CAPITAL HUMANO	O _{1.1}	- Funciones y/o responsabilidades	01	¿Qué acciones ha realizado para fortalecer el conocimiento de las funciones y responsabilidades del área operativa? Explique.
			O _{1.2}	- Actividades programadas	02	¿Cuáles son aquellas actividades programadas necesarias en el área operativa? Explique.
			O _{1.3}	- Lineamientos laborales	03	¿De qué manera se ha fortalecido el conocimiento de los procesos operativos? Explique.
			O _{1.4}	- Capacidades laborales	04	¿Cuáles son aquellas actividades formativas que ha permitido fortalecer las capacidades y conocimiento laborales del área operativa? Explique.
			O _{1.5}	- Conocimientos laborales		
			O _{1.6}	- Orientación laboral	05	¿De qué manera se ha fortalecido la orientación de los procesos operativos? Explique.
			O _{1.7}	- Eficiencia laboral	06	¿Qué acciones ha realizado el área operativa para mejorar los procesos laborales? Explique.
			O _{1.8}	- Objetivos laborales alcanzados	07	¿Cuál es la situación del cumplimiento de los objetivos y metas en los procesos operativos? Explique.
			O _{1.9}	- Cumplimiento de metas laborales		

		V₂ COMPETENCIAS LABORALES	O _{2.1}	- Iniciativa laboral	08	¿Cuál es la realidad de aquellas actitudes relacionadas con la iniciativa y optimismo laboral? Explique.
			O _{2.2}	- Optimismo laboral		
			O _{2.3}	- Responsabilidad laboral	09	¿Considera que la mayoría del personal es responsable y confía en las actividades operativas? Explique.
			O _{2.4}	- Lealtad laboral		
			O _{2.5}	- Relaciones efectivas	10	¿Cuáles son las medidas que ha realizado para mejorar las relaciones y solución de conflictos operativos? Explique.
			O _{2.6}	- Resolución de conflictos		
			O _{2.7}	- Trabajo en equipo.	11	¿Cómo se ha contribuido en la formación o trabajo en equipo en el área operativa? Explique.
			O _{2.8}	- Manejo de los recursos operativos	12	¿Cómo se han manejado los recursos disponibles en el área operativa? Explique.

Elaborado por el autor.

ANEXO 5
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA
OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L.



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; “Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo.

VARIABLE: V₁ CAPITAL HUMANO	ESCALA DE VALORACIÓN				
D₁ CONOCIMIENTO LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) AD	(1) TE
1. Se ha fortalecido el conocimiento de sus funciones y/o responsabilidades operativas					
2. El área operativa cumple con las responsabilidades asignadas.					
3. Se han indicado pertinentemente las actividades programadas					
4. Se cumplen con los avances de cada partida programada					
5. Mantiene un conocimiento sobre las metas y objetivos laborales					
6. Se logra promover el conocimiento de los lineamientos laborales					
D₂ FORMACIÓN LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) AD	(1) TE
7. Se ha establecido programas de entrenamiento para fortalecer las capacidades del área operativa					
8. La mayoría de los entrenamientos son por métodos constructivos.					
9. En el área operativa se ha fortalecido el conocimiento de sus actividades en cada jornada					
10. El líder del área operativa a fortalecido el conocimiento laboral					
11. En el área operativa se han orientado sus tareas programadas					
12. La orientación del área operativa ha permitido mayor eficiencia laboral					

D₃ DESEMPEÑO LABORAL	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) AD	(1) TE
13. Se manejan eficientemente los recursos laborales del área operativa.					
14. Se ha contribuido al rendimiento laboral en cada proyecto constructivo					
15. Se han planteado objetivos en función a maximizar el desempeño					
16. El desempeño laboral a permitido lograr los objetivos constructivos					
17. Se han tomado acciones operativas para alcanzar las metas					
18. El rendimiento laboral es uniforme en función a las metas laborales.					

DATOS GENERALES

Sexo: M () F ()

Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()

Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

Nivel de ingresos: S/. 930.00 - S/. 1,800.00 () S/. 1,800.00 - S/. 3,500.00 () S/. 3,500.00 a más ()

Tiempo laborando: Menos de 01 años () Entre 01 a 02 años () Más de 02 años ()

ANEXO 6
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMPETENCIA DEL ÁREA
OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ *N°* ____

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; “*Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020*”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo.

VARIABLE: V₁ COMPETENCIA LABORAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) AD	(1) TE
D₁ COMPETENCIA POR ACTITUDES					
1. Toma la iniciativa ante algún evento o actividad operativa					
2. Se evidencia la participación laboral de todos en el área operativa					
3. Posee una buena actitud para realizar sus actividades operativas					
4. En el área operativa sus compañeros presentar una actitud optimista					
5. Es responsable con las tareas operativas encomendadas					
6. El área operativa transmite principios de respeto y responsabilidad					
7. Se siente comprometido con las actividades operativas					
8. El área operativa a realizado talleres para fortalecer su lealtad.					
D₂ COMPETENCIA POR CAPACIDADES	(5) TD	(4) ED	(3) IN	(2) AD	(1) TE
9. Interactúa efectivamente con sus compañeros del área operativa					
10. Existen buenas prácticas comunicativas en el área operativa.					
11. El área operativa presenta conflictos por funciones o autoridad					

12. El área operativa a tomado acciones en los conflictos laborales.					
13. Se ha fortalecido el trabajo en equipo del área operativo					
14. Contribuye al trabajo de equipos en cada jornada operativa					
15. Se manejan adecuadamente los recursos operativos (maquinarias, herramientas e instrumentos)					
16. Se ha fortalecido el manejo de los recursos en el área operativo.					

DATOS GENERALES

Sexo: M () F ()

Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()

Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

Nivel de ingresos: S/. 930.00 - S/. 1,800.00 () S/. 1,800.00 - S/. 3,500.00 () S/. 3,500.00 a más ()

Tiempo laborando: Menos de 01 años () Entre 01 a 02 años () Más de 02 años ()

ANEXO 7

GUÍA DE ENTREVISTA PARA CONOCER LA SITUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y COMPETENCIA DEL ÁREA OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente operativo, reciba un cordial saludos y la vez agradecerle por su colaboración en el presente proyecto investigativo, por lo cual es de carácter confidencial y tiene como finalidad recolectar información necesaria para fundamentar la investigación titulado; *“Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020”*.

I. ASPECTOS GENERALES

- Entrevistador(a): Kevin, Sandoval Valdiviezo
- Entrevistado:
Gerente: Eduardo Franco Valdiviezo
- Fecha de aplicación: 05/10/2020
- Tiempo de aplicación: 50 min.

II. INTERROGANTES

VARIABLE V₁ CAPITAL HUMANO

1. ¿Qué acciones ha realizado para fortalecer el conocimiento de las funciones y responsabilidades del área operativa? Explique.
Entre las acciones que se tratan de realizar para fortalecer el conocimiento de las funciones y responsabilidades, principalmente actividades previamente a cada jornada de trabajo operativo, debido a que es importante interactuar con el personal, más aún si en muchos casos implican acciones físicas y de alto riesgo, sin embargo, se están considerando otras medidas que contribuyan a un mayor fortalecimiento de las funciones que deben cumplir de acuerdo al perfil de su puesto de trabajo.
2. ¿Cuáles son aquellas actividades programadas necesarias en el área operativa? Explique.
Desde el punto de vista operativa, existen actividades programadas que son proyectadas mediante el sistema de costos y presupuestos S10, así mismo del sistema MS project, en donde se establecer ciertas actividades para el día siguiente o en el transcurso de la semana que se deben cumplir efectivamente para generar un mayor progreso en la obra y sobre todo proporcionar los márgenes de utilidad deseado que compren procesos relacionados con trabajo de planos, lozas, techos antisísmicos, estructuras metálicas, y otras actividades.
3. ¿De qué manera se ha fortalecido el conocimiento de los procesos operativos? Explique.
Se trata de fortalecer el conocimiento de los procesos operativos, sin embargo, está no es efectivo, pero casi siempre se realizan actividades previas a cada jornada para trata de orientar al personal operativo que usualmente son quienes elaboran y ejecutan obras que proporcionan

el crecimiento y desarrollo de la empresa constructora, a pesar de ello, aún existe una necesidad por fortalecer dichos procesos que en muchas ocasiones generan riesgos laborales.

4. ¿Cuáles son aquellas actividades formativas que ha permitido fortalecer las capacidades y conocimiento laborales del área operativa? Explique.

No existen actividades formativas y de entrenamiento establecido, pero si se trata de capacitar al personal mediante acciones o actividades especializadas que requieren en el ámbito de construcción, por ejemplo; nuevos métodos constructivos o en tal caso técnicas de construcción necesarias para poder mejorar la eficiencia en los procedimientos operativos y constructivos.

5. ¿De qué manera se ha fortalecido el conocimiento de los procesos operativos? Explique.

En el direccionamiento y orientación laboral del área operativa, es regular puesto que aun existen algunas falencias que continuamente se irán rectificando debido a que en los procesos constructivos usualmente la parte del recurso humano operativo tiene una repercusión directa, debido al uso de una serie de equipos, maquinaria y materiales que se requieren para cumplir con los objetivos de cada proyecto constructivo.

6. ¿Qué acciones ha realizado el área operativa para mejorar los procesos laborales? Explique.

En las acciones que se realiza para mejorar los procesos laborales, comprende un mayor control principalmente en el rendimiento laboral, con la finalidad de mejorar la eficiencia en el trabajo, sin embargo, esto también dependen de un compromiso laboral, así mismo se plantean una serie de alternativas necesarias para poder fortalecer estas actividades constructivas.

7. ¿Cuál es la situación del cumplimiento de los objetivos y metas en los procesos operativos? Explique.

La situación en el cumplimiento de los objetivos y metas, es regular debido a que se trata de cumplir con las metas planteadas en cada proyecto constructivo, a pesar que muchas veces el tema de mantenimiento preventivo de maquinaria y otros aspectos conducen a reducir su logro o alcance, sin embargo, se trata de cumplir adecuadamente en todos los objetivos establecidos.

VARIABLE V₂ COMPETENCIA LABORAL

8. ¿Cuál es la realidad de aquellas actitudes relacionadas con la iniciativa y optimismo laboral? Explique.

La realidad en las actitudes y optimismo laboral, en el personal operativa esta no es muy libre o expresiva debido a que la mayoría se centra en las tareas que se le encomienda, pero si existe una serie de inconvenientes ante la opinión libre ante la ejecución de una actividad constructiva debido a que esto implica una decisión más jerárquica.

9. ¿Considera que la mayoría del personal es responsable y confía en las actividades operativas? Explique.

Considero que la mayoría del personal mantiene una actitud responsable ante sus laborales, aunque existe una serie de dificultades de algunos colaboradores del área operativa que no mantiene el mismo compromiso, sin embargo, siempre se trata de confiar en las actividades operativas o constructivas.

10. ¿Cuáles son las medidas que ha realizado para mejorar las relaciones y solución de conflictos operativos? Explique.

Entre las medidas que se a tomado respecto a la mejorar de las relaciones, es el fortalecimiento de los grupos de trabajo mediante una mayor participación y sobre todo informar ante un conflicto evitando ser sancionados y cumplir las normas de trabajo establecido e informado previamente ante sus labores.

11. ¿Cómo se ha contribuido en la formación o trabajo en equipo en el área operativa? Explique.

Se trata de contribuir de una u otra manera en la formación de los equipos de trabajo, sin embargo, está no ha sido eficiente, puesto que muchas veces no existe compañerismo, por lo cual se designan grupos de trabajo y se trata de mantener una rotación para evitar algunos conflictos.

12. ¿Cómo se han manejado los recursos disponibles en el área operativa? Explique.

Los recursos se tratan de suministrar de manera efectiva tanto de maquinaria o materiales, puesto que se dispone en el personal los requerimientos necesarios para que puedan hacer uso de manera efectiva sin tener complicaciones algunas, mejorando los procesos y aumentando la eficiencia laboral.

Muchas gracias por su apoyo.

ANEXO 8
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA



Gerente:

.....
.....

Con el debido respeto que se merece, ante usted., soy el estudiante de Administración; Sandoval Valdiviezo, Kevin de la Universidad César Vallejo – Piura, Perú. Actualmente me encuentro realizando la investigación titulada: “Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020”. Por lo cual solicito su apoyo y valiosa participación durante la evaluación de las diferentes interrogantes. Así mismo en caso de alguna duda o dificultad respecto a una pregunta, se le explicara detalladamente:

Gracias por su participación.

Yo:

.....
.....

Con DNI.:, acepto participar y colaborar a la investigación anteriormente detallada por el estudiante Sandoval Valdiviezo, Kevin, titulado: “Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020”

Fecha: ____/____/____

FIRMA

ANEXO 9
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO, con DNI N° 45361468, Magister en GESTION PUBLICA, N° ANR:13374, de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento:

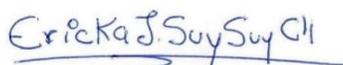
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Guía de entrevista al gerente de la Constructora LEAH E.I.R.L.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de septiembre del Dos mil Veinte.

Erica J. Suysuy Ch



Mgtr. : ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
DNI : 45361468
Especialidad : LICENCIADA ADMINISTRACION
E-mail : ESUYSUYC@UCVVIRTUAL.EDU.PE

**“PLAN DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL
ÁREA OPERATIVA DE LA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L., TALARA 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martin Lazo Sánchez, con DNI N° 02778943, Lic. en Ciencias Administrativas, REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792, de profesión Administrador, desempeñándome actualmente como Docente en la Escuela de Administración UCV-Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los colaboradores de la Constructora LEAH E.I.R.L.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓




Lic. Adm. Jose Martin Lazo Sanchez
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de septiembre del Dos mil Veinte.




Lic. Adm. Jose Martin Lazo Sanchez
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Lic. : José Martin Lazo Sánchez
 DNI : 02778943
 Especialidad : Administración de Empresas
 E-mail : martinlazosanchez@gmail.com

**“PLAN DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL
 ÁREA OPERATIVA DE LA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L., TALARA 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		


 Lic. Adm. José Martín Lazo Sánchez
 REG. UNIC. DE OULEG. N° 23792

ANEXO 10

VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

I.1. ESTUDIANTE	:	Kevin Sandoval Valdiviezo.
I.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias laborales del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020
I.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
I.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para evaluar las competencias laborales
I.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
I.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	02-10-2020
I.7. MUESTRA APLICADA	:	20

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.964
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems evaluados: 16</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.964, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar las competencias laborales.</p>
--

 Estudiante: Kevin Sandoval Valdiviezo
 DNI : _____



 Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
 Lic. ESTADÍSTICA
 COESPE 506

ANEXO 11

SOLICITUD DE PRESENTACIÓN A LA EMPRESA CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L. DE LA CIUDAD DE TALARA

“Año de la Universalización de la Salud”

Piura, 23 de setiembre del 2020

C.N. 160 - 2020-FCE-UCV

Señor:
Eduardo Franco Valdiviezo
Jefe Inmediato
Constructora LEAH E.I.R.L.
Piura

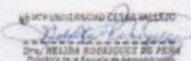
Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, así mismo en nombre de la Universidad César Vallejo solicitarle el permiso para que el estudiante **Sandoval Valdiviezo Kevin**, identificada con DNI. N°72114310, de la Facultad de Ciencias Empresariales, cursando el **X** ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, puedan acceder a la información necesaria para la elaboración de su producto de fin de carrera titulado: **“Plan de desarrollo del capital humano para fortalecer las competencias laborales del área operativa de la Constructora LEAH E.I.R.L., Talara 2020”**

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole el interés de su persona en contribuir con los futuros profesionales

Atentamente,



Dra. Nelida Rodríguez de Peña
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales

CONSTRUCTORA LEAH E.I.R.L.
Eduardo Franco Valdiviezo
GERENTE GENERAL