



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Competencia laboral y su influencia en la productividad  
de los trabajadores de la Empresa Construction Tech,  
Trujillo 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración.**

**AUTORA:**

Yarlequé Juárez, Fátima Aracely (ORCID: 0000-0002-8034-4940)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**PIURA – PERU**

2020

## **Dedicatoria**

A Dios, todopoderoso por bendecirme en cada momento de mi vida.

A la memoria de mi hermano Ulises que me impulsa a salir adelante.

A mis padres Manuel y Ángela por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida que a pesar de la distancia siempre me impulsaron a seguir adelante y me han enseñado que con humildad, esfuerzo y perseverancia todo es posible.

A mi amado esposo Humberto y mi hijo Cristofer que dieron esa fuerza que necesitaba para seguir y lograr los objetivos.

## **Agradecimiento**

A Dios y a todos aquellos que de una u otra manera colaboraron para que este trabajo fuese posible.

A la memoria de mi hermano Ulises que me impulsa a seguir adelante.

A la UCV por ser mi casa de estudios durante la carrera a los miembros del jurado por su colaboración y por prestarme su valioso tiempo para la evaluación de este trabajo de grado.

A todos los docentes que me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día, también agradezco

A mis padres porque ellos estuvieron en los momentos más difíciles brindándome su apoyo incondicional.

A mi suegra Felicita por su apoyo incondicional en toda la etapa de mi carrera profesional.

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Dedicatoria .....  | ii   |
| Agradecimiento .....                                       | iii  |
| Índice de contenidos .....                                 | iv   |
| Índice de Tablas .....                                     | v    |
| RESUMEN .....  | vii  |
| ABSTRACT .....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                    | 4    |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | 11   |
| 3.2. Operacionalización de variables .....                 | 11   |
| 3.3. Población y muestra .....                             | 12   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. .... | 13   |
| 3.5. Procedimiento .....                                   | 15   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos .....                    | 16   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 16   |
| IV. RESULTADOS .....                                       | 17   |
| V. DISCUSIÓN.....  | 29   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                      | 36   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                  | 38   |
| VIII. PROPUESTA.....                                       | 39   |
| REFERENCIA.....  | 55   |
| ANEXOS .....   | 60   |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 01: Cuadro de cargos .....  | 14 |
| Tabla 02: Influencia de los conocimientos en la productividad .....           | 19 |
| Tabla 03: Prueba de correlación conocimiento y productividad .....            | 20 |
| Tabla 04: Influencia de las actitudes en la Productividad .....               | 21 |
| Tabla 05: Prueba de correlación actitudes y productividad .....               | 22 |
| Tabla 06: Influencia de las habilidades en la Productividad .....             | 23 |
| Tabla 07: Prueba de correlación habilidades y productividad .....             | 24 |
| Tabla 08: Análisis descriptivo de la variable Productividad .....             | 25 |
| Tabla 09: Situación en la que se encuentra la productividad.....              | 26 |
| Tabla 10: Correlación de la Variable Competencia laboral y productividad..... | 27 |
| Tabla 11: Matriz de Operacionalización de variables .....                     | 33 |
| Tabla 12: Matriz de consistencia .....  | 34 |
| Tabla 13: Matriz de instrumentos .....  | 36 |

## INDICE DE ABREVIATURAS

|       |  |
|-------|--|
| Dr    | Doctor   |
| UCV   | Universidad Cesar Vallejo                      |
| S.A.C | Sociedad Anónima Cerrada                       |
| S. A  | Sociedad. Anónima                              |
| Nº    | Número   |
| Lic.  | Licenciado                                     |
| DNI   | Documento Nacional de Identidad                |
| Mgtr  | Magister                                       |
| ANR   | Asamblea Nacional de Rectores                  |
| Sr    | Señor  |
| SPSS  | Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales |

## RESUMEN

El presente trabajo es una investigación que establece un estudio profundo con relación al tema de la Competencia laboral y la productividad en la provincia de Trujillo, Lo que permite identificar ciertos factores que son los causantes de esta situación; es en tal sentido que el objetivo fue determinar la influencia de la competencia laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019. Metodológicamente, es una investigación aplicada de tipo correlacional causal, de diseño no experimental descriptivo, donde se aplicaron las técnicas de la encuesta, entrevista y la observación, los resultados obtenidos se ha logrado realizar un diagnóstico situacional con referencia a la competencia laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Construction Tech S.AC. Trujillo, los resultados precisaran si existe o no relación entre las competencias laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa.

**Palabras claves:** Conocimientos, actitudes, habilidades, eficiencia, eficacia.

## **ABSTRACT**

The present work is an investigation that establishes an in-depth study in relation to the subject of labor competence and productivity in the province of Trujillo, which allows to identify certain factors that are the cause of this situation; it is in This sense, that the objective was to determine the influence of labor competence on the productivity of the workers of the company Construction Tech S.AC., Trujillo 2019. Methodologically, it is an applied research of a causal correlational type, of a descriptive, non-experimental design, where the techniques of the survey, interview and observation were applied, the results obtained have made a situational diagnosis with reference to the labor competence and productivity of the employees of the company Construction Tech S.AC. Trujillo, the necessary results will determine whether not that there is a relationship between labor competencies and the productivity of Company`s workers.

**Key words:** Knowledge, attitudes, skills, efficiency, efficacy.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años en América Latina se ha experimentado cierto interés con relación a la formación o certificación con base a competencias laborales, ya antes de la llegada del modelo de competencia laboral se impulsaban proyectos sobre certificación ocupacional, los cuales estaban enfocados al reconocimiento de las capacidades laborales, independientemente de cómo estas fueron adquiridas.

A continuación en plano internacional, Pérez (2016) manifiesta que actualmente nos encontramos en un mundo que presenta constantes cambios lo que obligan a la mayoría de empresas a estar a la par de estos cambios, lo que representa una de las labores más importantes a las que se tienen que enfrentar las personas encargadas de administrar el recurso humano, para lo cual deben de reclutar personas o profesionales que verdaderamente sean capaces de cumplir con sus obligaciones y que a la vez sean eficientes con el propósito de lograr las metas programadas.

Seguidamente Pinzón (2019) quien manifiesta en la actualidad los profesionales de hoy en día se preocupan de gran manera por capacitarse y mejorar sus competencias con la finalidad de complementar de mejor manera sus tareas o labores dentro de la empresa; es así que cada vez que empieza un nuevo año estas personas se preocupan por adquirir nuevos conocimientos ya que es en esta época del año que la mayoría de ellas se trazan nuevas metas y objetivos.

Siguiendo la misma línea, Rustarazo (2019) incide en el cambio de la simple competencia laboral de *comunicación* (el acto de transmitir el mensaje) la *comunicación corporativa* (el acto de difusión y transmisión del mensaje a todos los niveles) o de *atención al cliente* (dirigir al cliente hacia la compra) el *servicio al cliente* (ofrecer al cliente información adecuada incluso posterior a la compra) y *gestión del tiempo* (manifestando la efectividad con la cual se busca mejorar los tiempos sin castigar la calidad), donde se puede apreciar claramente el nivel de exigencia buscado, enfocado en una transformación constante a las necesidades actuales.

En el ámbito nacional, según el Diario La República (2019) quien a su vez hace referencia a un estudio de García y Chacaltana (s.f) quienes afirman que el 86% del empresariado peruano es reacio a la inversión en su personal debido a los niveles de rotación y la informalidad de los sectores. Lo que no saben o no quieren entender, es que la inversión en los trabajadores genera un lazo de confianza entre el trabajador y la empresa, y puntos de fidelización, pero al no verse resultado a corto o mediano plazo el tema de las capacitaciones queda en un último plano. Además, el empresariado considera que la inversión en capital humano genera costos cuantiosos que no están dispuestos a asumir.

En el ámbito local, la empresa Construction Tech S.A.C., ubicada en la ciudad de Trujillo, de origen familiar inició sus actividades hace más de 10 años. Entre sus principales proyectos están las colocaciones de canchas sintéticas en zonas rurales como Moche, Chao, Virú y Pacasmayo. Lamentablemente la empresa ha tenido fluctuaciones a nivel económico, debido a que no siempre logra conseguir la buena pro respecto a licitaciones municipales o en empresas privadas donde se ha tenido que reducir los precios ofrecidos debido a la alta competencia local. Así mismo presenta problemas relacionados con la gestión administrativa lo que la llevo a la baja en el año 2013 al 2016 para luego reanudar sus actividades en el año 2017. Así mismo se presenta bajo acceso a fuentes de financiamiento, personal ineficiente contratado que no se ajusta los perfiles requeridos como también, no se controla los recursos disponibles.

De continuar con la situación, se estima una reducción de personal drástica, ya que los niveles de desempeño actuales no compensan los costos operativos. La situación podría tener otro punto de vista, siempre y cuando el personal a cargo hiciera un plan de acción a mediano plazo. Por tal motivo, se espera que el reciente estudio pueda determinar la relación entre la competencia laboral y los niveles de productividad, ya que según lo expuesto se presume que parte de los problemas presentados por la empresa tienen su origen en las bajas competencias percibidas en sus diferentes puestos, desde niveles de control hasta operativos.

En tal sentido el problema general queda formulado de la siguiente manera: ¿De qué manera la competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019? Así mismo se presentan los problemas específicos: ¿De qué manera los conocimientos influyen

en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?, ¿De qué manera las actitudes influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?, ¿De qué manera las habilidades influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?,¿En qué situación se encuentra la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech Trujillo 2019?

La presente investigación tiene justificación práctica por que se refiere a como se desarrolla la competencia laboral en la organización *Construction Tech S.A.C* las cuales tienen influencia en los niveles productivos que integran a los empleados la empresa aprobando utilizar una guía de competencia laboral, lo cual permitirá que los trabajadores lo conozcan e incrementen la productividad.

Seguidamente se presenta el objetivo general: Determinar la influencia de la competencia laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C. Trujillo 2019, del mismo modo los objetivos específicos: Determinar el nivel de conocimiento y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C. Trujillo 2019, Determinar la influencia de las actitudes en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech 2019, Determinar la influencia de las habilidades en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C. Trujillo 2019, Determinar la situación en la que se encuentra la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C. Trujillo 2019.

De acuerdo al problema propuesto se estableció la hipótesis general: La competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019. Así mismo se presentan las hipótesis específicas: Los conocimientos influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019, Las actitudes influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019, Las habilidades influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019.,La productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C 2019, se encuentra en una situación deficiente.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los trabajos previos a nivel internacional, nacional y local en dicho orden respectivo; por ello, en el ámbito internacional, Ochoa, (2018), en su tesis titulada *el desarrollo de competencia laboral: una táctica clave para el incremento de la productividad en la empresa. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia*, trabajo en el cual manifiesta que la evolución de las diferentes formas de pensar y de ver las situaciones que con frecuencia ocurren en una organización, han llevado a que los altos mandos cambien la manera de ver y hacer las cosas y se preocupen por los detalles, les den la importancia a los trabajadores sin demeritar cargos, sino que desde la base de la pirámide se esté motivando y apoyando para que las funciones se realicen con responsabilidad y conciencia del cumplimiento de objetivos. Otro factor importante que cabe resaltar en el desarrollo de la competencia laboral es el trabajo en equipo, la motivación y el desempeño en un 100% del personal en la orientación al logro y la alineación con las políticas de la organización.

Así mismo el inicio de las teorías administrativas y la evolución de las mismas, el ser humano posee una capacidad que es un factor muy importante en el aumento de la productividad de la compañía, por lo que se debe generar planes estratégicos al interior de la empresa con el fin de que el personal y sus competencias laborales sean sostenibles, mejoradas y duraderas en el tiempo.

Gavilanes (2017) en su investigación titulada *incidencia del nivel de competencia del personal técnico operativo en la producción de la empresa Eni Ecuador S.A. de la Universidad Tecnológica Equinoccial – Ecuador; Título para optar el grado Magíster en Gestión del Talento Humano*. el cual tuvo como objetivo la influencia del nivel de competencias del personal técnico en los factores de producción de una organización utilizando metodología descriptiva, correlacional explicativo, cuantitativo, no experimental, el análisis de los resultados dio como conclusión que existe una fuerte influencia de las competencias requeridas por el personal técnico y los niveles productivos, resaltando los criterios de educación y experiencia. La competencia requerida para el personal Técnico Operativo, se encuentra estructurada por cuatro parámetros: Educación, Conocimientos, Experiencia y Habilidades, los criterios de educación y experiencia ya se

encontraban establecidos por la compañía, a través del Manual de Funciones. Con un nivel de correlación de 0.298 lo que indica que si existe correlación entre Competencia Global y producción.

Seguidamente Peretto (2016) en su trabajo de investigación *evaluación de la eficiencia y productividad del sistema bancario. El caso de las entidades bancarias de la República Argentina en la década del 2001 – 2010 de la Universidad Nacional de Córdoba – Argentina*, tuvo como objetivo identificar un indicador base partiendo de la evaluación de los estados financieros, el análisis de los resultados dio como conclusión que los Bancos que aumentaban su productividad lo hicieron a través del progreso en la tecnología utilizada, entendida como innovación en comunicaciones, lo cual cambiaba mediante la compra de nuevas tecnologías, reestableciendo transformación en los procesos de intermediación, cambios constantes en las medidas de seguridad ofrecida, entrenamiento de parte del área de recursos humanos, entre otros.

En el ámbito nacional, Vásquez (2017) *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten. Chiclayo – Perú*, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital, y diseñar una propuesta de mejora en el clima laboral de la Municipalidad el tipo de investigación es cuantitativo, con una muestra de 50 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta utilizando como instrumento un cuestionario cuyos resultados muestran una correlación de Pearson de Rho 681 y con un valor de significancia de  $0.000 < \alpha 0.05$  por lo que se acepta la hipótesis donde la variable clima laboral influye significativamente sobre la productividad de los trabajadores

Dios, (2018), en su estudio denominado *Programa de evaluación continua en las competencias del personal administrativo de Fortell Contact Center & BPO – 2014*". Universidad Autónoma del Perú, Título para optar el grado de Licenciada en Administración. Universidad Autónoma del Perú cuyo objetivo general fue determinar, los efectos del programa de evaluación del desempeño empleando la metodología pre experimental, análisis de los resultados se acepta la hipótesis

alterna con un grado de significancia de 0.017 donde el programa de evaluación influye significativamente en la perfección de la capacidad, del progreso y del liderazgo del personal *administrativo de Fortel Contact Center & BPO-2014*.

Ortiz (2018) en su estudio *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. Universidad César Vallejo – Perú, cuyo objetivo principal es establecer la relación existente entre las competencias laborales del personal de servicio y su desempeño laboral en un laboratorio clínico; usando una metodología descriptiva no experimental transversal cuantitativa, recopilando información mediante un test de competencias laborales y desempeño a una población muestral de 79 trabajadores. El análisis de los resultados dio como conclusión la relación significativa positiva entre ambas variables. Con un valor de significancia de 0.00 y un Coeficiente de correlación de ( $Rho=0.384$ ).

En el ámbito local, Cheng (2017) en su tesis denominada *Propuesta para la inclusión de competencias en las asignaturas de administración general del programa académico de administración de empresas de la Universidad de Piura – Perú*; en su objetivo determinar las competencias impartidas en las asignaturas y elaborar una propuesta de evaluación mediante la metodología descriptiva, no experimental exploratoria, el análisis de los resultados dio como conclusión al hablar de competencias, nos estamos refiriendo a todo aquello relacionado con las actitudes y valores que a través de las experiencias de cada persona se consolidan en el tiempo; siendo estos elementos los recursos propios de cada persona, conjuntamente con aquellos que se encuentran en su entorno, los que le ayudaran a desarrollar sus funciones, tomar decisiones y desenvolverse en el campo personal y profesional.

Calderón (2017) en su tesis denominada *Diagnóstico de competencias transversales en alumnos de pregrado del segundo ciclo de ingeniería de la Universidad de Piura-Perú* su principal objetivo fue identificar las competencias físicas de los alumnos de pregrado, aplicando la metodología descriptiva aplicada no experimental, transversal, cuantitativa. El análisis dio como resultado en conclusión identificación ciertas deficiencias relacionadas con la gestión de planificación, capacidad de síntesis, comunicación, así como el uso de las tecnologías de la información, de acuerdo a las competencias seleccionadas se

obtuvo que un 9% es de nivel bajo, 73% es un nivel medio alto y un 18% en nivel alto.

Tarrillo (2016) en su estudio titulado *Análisis de la gestión de almacenes y propuesta para incrementar la productividad en el hotel Casa Andina Piura, año 2016 de la Universidad César Vallejo, sede Piura* – Piura tuvo como objetivo principal fue proponer un plan de mejora, con el propósito de impulsar la gestión de almacén de la empresa; usando una metodología descriptiva aplicada no experimental transversal cuantitativa, recopilando información mediante una encuesta a una población muestral de 82 colaboradores. El análisis de los resultados dio como conclusión que la propuesta se enfocó en la mejora específica del área de recepción de bienes y el registro de stock.

A continuación, se presenta las teorías relacionadas: con la variable competencia laboral, que es la habilidad profesional necesaria para lograr un desempeño exitoso en un determinado puesto de trabajo, por ello Alles (2017) explica la competencia laboral como la cualidad que posee la persona para desempeñar un trabajo, por ende, la competencia como tal es únicamente observable en la persona siempre y cuando exista un referente bien establecido donde desarrollar la competencia. Es así como la competencia laboral, sólo se refiere al atributo exclusivamente en el desarrollo de un trabajo, eso determinaría si una persona es apta o no para un determinado puesto, no partiendo de simplemente de los conocimientos, sino que incluye el aspecto personal con que esta se desenvuelve. De esta forma la competencia no es sólo una referencia de que se puede obtener éxito, sino que es algo demostrado.

De esta forma, González y Pérez (2017) consideran que las competencias laborales son aquellas adquiridas en el ejercicio del ámbito profesional, muy diferentes a las personales que son las que se desarrollan en base a aspectos específicos de la persona.

Adicionalmente, Ochoa *et al.* (2018) afirman que las competencias laborales son importantes al generar una adaptación de las cualidades personales a los requerimientos empresariales, donde hace algunos años se podría observar capacidades laborales básicas enfocadas únicamente en acciones operativas ahora están en temas más específicos como tecnologías, redes sociales, manejo de herramientas de gestión, manejo de investigación y desarrollo o incluso temas

de responsabilidad social. Todo ello a que la competencia laboral genera una doble adaptación: el personal se adapta el requerimiento y la empresa se adapta a la gestión de la competencia a fin de sacarle el mayor provecho.

Siguiendo la misma línea Alles (2017) en uno de sus estudios de gestión por competencias, puntualiza que la competencia laboral posee los siguientes elementos: información o conocimiento (aquella preparación profesional que aborda el personal para lograr desarrollar una acción y que se puede medir mediante aquel conocimiento que se adquirió durante su estudio profesional, el conocimiento adquirido por la experiencia y aquel conocimiento que logró adquirir al ejecutar el trabajo), la actitud personal frente a una determinada situación (ese rasgo característico que posee la persona al momento de enfrentar una información, su capacidad de respuesta o la canalización de emociones por dominio de carácter, las cuales pueden ser actitudes sociales, las cuales desarrolla al interactuar con otros trabajadores, las actitudes personales las cuales vienen de su propia personalidad y las actitudes éticas aprendidas según experiencia o valores culturales) y su talento natural (la habilidad innata, tanto a nivel de talento con el que nació, la destreza aptitud manual y la aptitud intelectual).

De esta manera, estableciendo las innumerables competencias laborales requeridas por las empresas y en sus diferentes enfoques es necesario hacer hincapié en la medición de las mismas para lo cual Alles (2017) en su estudio sobre evaluación de desempeño por competencias establece que ésta medición se hace en base a factores precisos: diseño del perfil requerido, contratación de un evaluador competente para la evaluación igualitaria, exámenes relacionados a descubrir competencias y los niveles de competencias requeridos por cada puesto.

Es necesario estimar la competencia laboral, también es importante implantar, sistemas de compensación según las competencias González (2018) el cual menciona que el sistema de compensación debe ser implementado por la empresa considerando los diferentes niveles o rangos de los trabajadores, como es sabido ciertas compensaciones o beneficios a los trabajadores estimulan la productividad de los trabajadores, así lo confirma Lacalle (2016) define productividad como una dimensión de la eficiencia, es decir que para ser eficiente debes de ser productivo, como el uso apropiado de los recursos disponibles de la empresa para lograr el éxito de la empresa. este punto incide en la evolución del

concepto, antes se consideraba que la productividad no era más que un indicador de horas hombre trabajadas, bajos niveles de equivocación perpetrados y la prevención de niveles de accidentabilidad reducidos, lo cual se han convertido ahora en un indicador de eficiencia que puede establecer un nivel de competencia en la empresa.

En lo referente a la segunda variable, la productividad según Peña (2016) viene a ser la eficiencia, con que se usan los recursos dentro del proceso de producción de un país, es decir, su capacidad de hacer más con menos. La productividad personal hoy es mucho más que gestionar el tiempo, que ser eficaz, ser eficiente o ser efectivo. El mundo actual hace que no se mantenga el equilibrio físico, mental, emocional, que se robe horas al sueño, que falte el tiempo para moverse y mantenerse sano, que se coma mal, que se pierda el norte cuando es realmente importante.

De esa manera, Bordas (2016) hace referencia a los beneficios obtenidos para la empresa si es que los niveles de productividad son los adecuados: se generan menores costos por hacer un trabajo especializado, disminuyen los niveles de absentismo laboral ya que un personal productivo no abandona su centro labores por causas injustificadas, se reducen los niveles de rotación ya que el personal productivo no es fácilmente reemplazable por ende empuja a la empresa a mantenerlo, disminuyen los niveles de accidentabilidad ya que un personal productivo maneja los temas requeridos y disminuye los riesgos laborales, genera un desempeño sobresaliente lo que lleva a mejorar los flujos productivos.

De esa forma, Drucker (2016) confirma la importancia de la productividad en la empresa, estableciendo que esta necesita que sus empleados estén bien capacitados a fin de que puedan establecer un desempeño afable, con los objetivos globales y pueda sobrevivir en el tiempo. En los últimos años la productividad es una de las mayores preocupaciones, ya que el empresariado se dio cuenta que depende totalmente de la gestión de sus empleados y como estos logran generar actividades eficaces para que puedan obtener niveles de diferenciación y acciones de competencia en un mercado con consumidores cada vez más cambiantes y exigentes.

Del mismo modo, Fernández y Moreno (2018) determinan que existen ciertos elementos claves para definir la productividad, para ello los dividieron en: elementos

del equipo (compromiso responsable donde todos dedican el tiempo debido a las tareas, dinamismo donde las personas son entusiastas y están motivadas, mente abierta para opiniones diferentes y puntos de vista, estructuración experta donde la división y derivación del trabajo sea en base a términos concretos donde el conocimiento sea el acertado), elemento de la empresa (poder organizacional donde la empresa brinde los recursos para el desarrollo por méritos, donde las personas no tengan la presión del estrés laboral sino que piensen que es el camino al crecimiento profesional, gente de buenos valores aquellos que estén dispuestos a establecer lazos de trabajo conjunto basándose en niveles de solidaridad y empatía).

Según Flores, citado por Guillermo (2018) considera que dentro de las dimensiones de la productividad se puede señalar, que la eficiencia está relacionada con la productividad, la cual está vinculada solo al uso de los recursos, y solo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo que se ha producido; con la productividad, la empresa busca ser más eficiente asegurando el cumplimiento adecuado de los presupuestos.

La dimensión Eficacia la cual se le da mayor importancia a lo que se hace, teniendo en cuenta que no es tan importante solo la cantidad sino que debe de hacerse de manera adecuada con el propósito de poder complacer al cliente e impactar al mercado. Al analizar los indicadores, se desprende que estos o pueden ser utilizados de manera individual ya que cada uno contribuye a medir de manera parcial los resultados es por ese motivo que deben de ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

Respecto a la dimensión costos, Según Cristóbal del Río citado por Acosta (2017), los costos se manifiestan de dos formas, como la suma de esfuerzos y recursos invertidos para elaborar algo, mientras que por otro lado esta referido a lo que se sacrifica o deja de hacer por la cosa elegida, es decir el costo de una cosa equivale a lo que se renuncia o sacrifica con el propósito de obtenerla.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Sánchez *et al.* (2018), La presente tesis es de tipo aplicada orienta a la solución de problemas por lo que se utiliza para dar respuesta a los problemas específicos que se quiera resolver. Así mismo tiene un diseño descriptivo puesto que describirá los hechos tal como suceden. diseño no experimental porque no se pretende modificar ni cambiar variable alguna y se pretende mantener la variable intacta

La investigación, además es de tipo correlacional causal Sánchez, *et al.* (2018) busca la relación de ambas variables; para el presente caso se busca observar y determinar la relación entre ambas.

Por otro lado, posee un enfoque cuali cuantitativo, es decir mixto, al manejar datos cualitativos y cuantitativos al mismo tiempo.

Por su temporalidad, la investigación fue de carácter transversal, es decir que se realizó la recopilación de datos y análisis en un sólo momento en el tiempo. Sánchez, *et al.* (2018).

#### 3.2. Operacionalización de variables

##### 3.2.1. Competencia Laboral

Según Alles (2017) describe a la competencia laboral como la cualidad que posee la persona para desempeñar un trabajo, por ende, la competencia como tal es únicamente observable en la persona siempre y cuando exista un referente bien establecido donde desarrollar la competencia.

##### 3.2.2. Productividad

Según Briones (2018) establece que la productividad necesita evaluar los valores de eficacia (hacer las cosas correctamente) y eficiencia (hacer las cosas bien, pero optimizando los recursos), donde los niveles productivos bien ejecutados

se transforman en niveles de competencia que posteriormente generan la competitividad de mercado mediante un efecto diferenciador.

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández (2018), la población es el conjunto de individuos que poseen características similares y que éstas son de interés para el investigador. La investigación tuvo una población de 66 trabajadores en promedio por proyecto de construcción, que se clasifican de la siguiente forma:

**Tabla 01.**

*Cuadro de cargos*

| <b>N°</b>    | <b>Cargo</b>                  | <b>Personas</b> |
|--------------|-------------------------------|-----------------|
| 1            | Administrador de Proyecto     | 1               |
| 2            | Capataz de obra               | 1               |
| 3            | Arquitecto                    | 1               |
| 4            | Cadista, topógrafo, dibujante | 3               |
| 5            | Operarios                     | 60              |
| <b>TOTAL</b> |                               | <b>66</b>       |

Fuente: Construction tech.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

##### **3.3.2.1. Criterios de inclusión**

En la presente tesis se incluyó a los 66 trabajadores de la empresa Construction Tech, como el administrador del proyecto, los arquitectos de obra, capataz de obra, Cadista, topógrafo y dibujante y los operarios.

### **3.3.2.2. Criterios de exclusión**

No se consideró el criterio de exclusión debido a que se trabajó con una muestra censal.

### **3.3.3. Muestra**

La muestra según Rodríguez, Pierdant, Rodríguez (2016) es una porción de la población que puede escogerse según la finalidad de la investigación. La presente investigación tuvo una muestra de 66 colaboradores de la empresa Construction Tech, con el propósito de recopilar la mayor cantidad de información posible. Para el caso de investigación se trabajó con la muestra censal de 66 colaboradores.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La presente tesis estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa Construction Tech, los cuales cumplen diferentes funciones dentro de la organización determinándose unidad de análisis.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

#### **Encuesta**

Es una técnica que establece la posibilidad de encontrar y obtener datos primarios. En el presente estudio, se efectuó una encuesta a los 66 trabajadores de la empresa Construction Tech en una obra en particular, a fin de lograr tomar los datos en el mismo sitio de trabajo.

La encuesta midió los aspectos relacionados a ambas variables, con el fin de esclarecer el contenido y dar respuesta a los indicadores propuestos. Mediante este instrumento se pretende estimar la correlación de variables.

#### **Entrevista**

La entrevista, es la técnica por excelencia para recopilar información cualitativa. La presente investigación realizó una entrevista al gerente de la organización a fin de establecer datos certeros sobre nivel de ejecución y factores críticos relacionados con la variable competencia laboral y productividad. Esta técnica se utilizará como apoyo para evaluar la relación de los datos primarios obtenidos.

### **Observación Directa**

La observación directa, establece que el observador pueda recopilar información descriptiva de los hechos, estimando datos e indicadores tal como se presentan en los registros históricos o actuales. La observación directa estuvo relacionada con ambas variables la independiente, pudiendo corroborar los niveles de influencia de Conocimiento, actitudes, habilidades y la dependiente Eficiencia, Eficacia y costos (los cuales se manifiestan según sus indicadores).

## **3.4.2. Instrumentos**

### **Cuestionario**

El cuestionario estuvo constituido por 15 preguntas para la variable independiente competencia laboral y 9 preguntas para la variable dependiente productividad, las preguntas condujeron a opciones múltiples. El cuestionario tuvo aspecto relacionados con los indicadores de cada variable de estudio, el cual mantuvo la secuencia de las dimensiones, y las alternativas estuvieron formuladas de acuerdo a la escala de Likert.

### **Guía de Entrevista**

Es la estructura pre establecida por el moderador a fin de abarcar todos los temas requeridos por la investigación. La cual contenía 18 preguntas se tuvo en consideración las variables y dimensiones de estudio, y aspectos generales de las variables según la presente estructura, competencia laboral y productividad.

## **Guía de Observación**

Es el formato escrito o digital que sirvió de apoyo para la realización de la observación. Esta contenía 15 ítems apartados según las variables observadas o incluso contener descripciones y anotaciones de acuerdo a los indicadores observados. La presente investigación tuvo una observación registral de los documentos e indicadores ya diseñados por la administración.

Así mismo se logró determinar la validez del cuestionario, instrumento que se formuló con coherencia de las premisas el cual quedó de manera precisa según el tipo de estudio el cual estuvo sujeto a juicio de expertos (3) quienes evaluaron a profundidad para su respectiva validación el cual demostró que el instrumento cuenta con un alto grado de pertinencia entre ambas variables y sus respectivas dimensiones.

Finalmente, cabe mencionar que existen varios métodos para definir la confiabilidad, sin embargo, en la presente tesis se utilizó el coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, donde el índice de confiabilidad del cuestionario alcanzado de la variable competencia laboral fue de 0.809 y de la variable productividad fue 0.806 teniendo en cuenta que un coeficiente con aproximación a 1 asegura la confiabilidad del instrumento el cual fue aplicado a los trabajadores de la empresa Construction Tech.

### **3.5. Procedimiento**

La investigación se realizó en la empresa Construction Tech, siguiendo el procedimiento mediante una carta de permiso dirigido al gerente también se tuvo en cuenta la conveniencia de horarios para la aplicación de los instrumentos, los cuales se realizarían en la empresa, pero por problemas que se presentaron por la pandemia mundial dichos instrumentos fueron realizados en forma digital.

Se realizó una guía de entrevista realizada al administrador del proyecto la cual se le envió a su correo hubo demora al recibir la información ya que el administrador manifestó tener poca disposición. a la vez se realizó un cuestionario el cual fue enviado por correo electrónico, vía telefónica y WhatsApp a cada

trabajador lo cual también demoro en recibir sus respuestas y una guía de observación que fue elaborada gracias a la visita que hizo el año pasado. Pero todo esto fue superado recibiendo toda la información del gerente, trabajadores y la visita hecha a la empresa.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En esta tesis para procesar la información se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25 se efectuó el análisis estadístico de toda la información recolectada del cuestionario con el fin de que el estudio mencionado sea confiable, se analizaron las tablas de todos los datos, también se utilizó el Excel para la representación de los gráficos de tablas donde quedara expresado la información que se recolecto. De la guía de entrevista y la guía de observación se hizo una interpretación literal.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente se realizó en base a las normas Apa en lo cual se manifiesta y verifica la autoría de las referencias para la protección del derecho intelectual a su vez la Confidencialidad de la información y resultados de la empresa Construction Tech, por lo que se preserva los criterios éticos y profesionales que garanticen el resultado de la investigación.

## IV. RESULTADOS

Con el propósito de medir las variables materia de estudio y lograr los resultados de la investigación competencia laboral y su influencia en la productividad de la empresa Construction Tech Trujillo 2019, se efectuó una encuesta utilizando como instrumento un cuestionario el cual fue aplicado a todos los trabajadores.

### 4.1. Resultados del cuestionario

#### 4.1.1. Influencia de los conocimientos en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo

**Tabla 02**

*Influencia de los conocimientos en la productividad.*

| CONOCIMIENTO  | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indeciso |    | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |    | Total |     |
|---|--------------------------|----|---------------|----|----------|----|------------|----|-----------------------|----|-------|-----|
|   | F                        | %  | F             | %  | F        | %  | F          | %  | F                     | %  | F     | %   |
| Cuenta con los conocimientos suficientes.                               | 0                        | 0  | 11            | 17 | 8        | 12 | 38         | 58 | 9                     | 14 | 66    | 100 |
| El equipo de trabajo tiene las mismas oportunidades de capacitación     | 6                        | 9  | 26            | 39 | 13       | 20 | 21         | 32 | 0                     | 0  | 66    | 100 |
| La empresa lo capacita constantemente.                                  | 14                       | 21 | 25            | 38 | 8        | 12 | 15         | 23 | 4                     | 6  | 66    | 100 |
| La empresa le brinda la oportunidad para adquirir nuevos conocimientos. | 4                        | 6  | 21            | 32 | 14       | 21 | 19         | 29 | 8                     | 12 | 66    | 100 |
| Conocimientos adquiridos y situación laboral                            | 11                       | 17 | 25            | 38 | 9        | 14 | 17         | 26 | 4                     | 6  | 66    | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

Como se puede percibir en la tabla 02 el 58% de los empleados encuestados respondieron que poseen los conocimientos suficientes para poder desarrollar sus actividades, mientras que el 17% señala estar en desacuerdo, así mismo con relación a si todo el equipo de trabajo utiliza los conocimientos adquiridos en otras empresas para realizar sus labores, el 39% de los encuestados respondió estar en desacuerdo mientras que el 32% de los encuestados respondió estar de acuerdo, seguidamente al preguntarles si la empresa los capacita constantemente, ratifica

que el 38% de encuestados reafirma estar en desacuerdo, el 23% de acuerdo, mientras que al hablar si la empresa les brinda la oportunidad para adquirir nuevos conocimientos, señala que el 32% está en desacuerdo, mientras que el 29% está de acuerdo, por último con respecto si la empresa toma en consideración los conocimientos adquiridos para mejorar la situación laboral, el 38% de encuestados se mostró en desacuerdo, mientras que el 26% de ellos respondió estar de acuerdo.

Después de haber realizado el trabajo de campo, y habiendo aplicado el cuestionario, en lo que respecta a determinar la influencia de los conocimientos en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., se puede decir que más de la mitad del personal, es decir el 58% de encuestados consideran que si poseen los conocimientos para poder realizar sus actividades, el 39% de ellos manifiesta que no todos los miembros del equipo de trabajo aplica los conocimientos adquiridos en otras empresas, por otro lado el 38% de encuestados respondieron que la empresa no los capacita constantemente, ni les brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos; por último el 38% de encuestados respondió que la empresa no toma en consideración los conocimientos de los trabajadores con la finalidad de mejorar su situación laboral.

**Tabla 03**

*Prueba de correlación de Spearman de Conocimiento y Productividad.*

*Correlaciones*

|                 |               | Conocimiento                | Productividad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Conocimiento  | Coefficiente de correlación | 1,000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | .             |
|                 |               | N                           | 66            |
|                 | Productividad | Coefficiente de correlación | -,018         |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | ,884          |
|                 |               | N                           | 66            |

Fuente: Cuestionario Aplicado a los trabajadores de la empresa.

Como se observa en la tabla 03 nos muestra una correlación de  $Rho = -0.18$  y un valor de significancia bilateral de  $0.884 > P$  ( $P = 0.05$ ), por lo que se rechaza la

hipótesis por tanto se concluye Los conocimientos no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019.

#### 4.1.2. Influencia de las actitudes en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C

**Tabla 04**

*Influencia de las actitudes en la productividad.*

| ACTITUDES  | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indeciso |    | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |    | Total |     |
|--|--------------------------|----|---------------|----|----------|----|------------|----|-----------------------|----|-------|-----|
|  | F                        | %  | F             | %  | F        | %  | F          | %  | F                     | %  | F     | %   |
| Actividades extra laborales de recreación        | 10                       | 15 | 24            | 36 | 13       | 20 | 19         | 29 | 0                     | 0  | 66    | 100 |
| Disposición para el trabajo en equipo            | 12                       | 18 | 25            | 38 | 13       | 20 | 16         | 24 | 0                     | 0  | 66    | 100 |
| Limpieza y orden dentro de la empresa            | 6                        | 9  | 22            | 33 | 12       | 18 | 26         | 39 | 0                     | 0  | 66    | 100 |
| Responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas | 11                       | 17 | 13            | 20 | 6        | 9  | 27         | 41 | 9                     | 14 | 66    | 100 |
| Cumplimiento del reglamento interno              | 6                        | 9  | 12            | 18 | 13       | 20 | 21         | 32 | 14                    | 21 | 66    | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

Como se puede apreciar, la tabla 04 dimensión actitudes, el 36% del personal encuestados está en desacuerdo, en relación a si el personal participa de las actividades de recreación programadas por la empresa, mientras que el 29% respondió estar de acuerdo, así mismo al hablar si existe disposición por realizar trabajo en equipo, el 38% de encuestados respondió estar en desacuerdo mientras que el 24% opinó estar de acuerdo, seguidamente al preguntar si se mantiene el hábito de orden y limpieza, el 39% de encuestados respondió estar de acuerdo, mientras que el 33% está en desacuerdo; seguidamente con respecto a que si los colaboradores muestran responsabilidad en el cumplimientos de sus tareas, tenemos que el 41% del personal encuestados respondió estar de acuerdo mientras que el 20% se encuentra en desacuerdo, por último al señalar si el personal cumple con el reglamento interno de la empresa en el desarrollo de sus actividades, se tiene que el 32% está de acuerdo el 21% respondió totalmente de acuerdo y solo el 18% de los encuestados se encuentra en desacuerdo.

Continuando con el análisis, con relación a la influencia de las actitudes en la productividad, donde se ha podido ver que el 36% de los colaboradores no se vinculan a las actividades de recreación programadas por la empresa como también el 38% de encuestados están en desacuerdo para realizar actividades o trabajo en equipo; por otro lado, el 39% del personal cultiva el hábito de limpieza y orden dentro de la jornada diaria de trabajo, como también el 41% demuestra responsabilidad para finalizar el 32% del personal respondió que cumplen con el desarrollo de las tareas encomendadas y lo hacen siempre respetando las normas y el reglamento de la empresa.

**Tabla 05**

*Prueba de correlación de Spearman de actitudes y Productividad.*

*Correlaciones*

|                 |               | Productividad              | Actitudes |
|-----------------|---------------|----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coeficiente de correlación | 1,000     |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | .         |
|                 |               | N                          | 66        |
|                 | Actitudes     | Coeficiente de correlación | -,071     |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | ,572      |
|                 |               | N                          | 66        |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

Como se observa en la tabla 05 el valor de significancia bilateral es 0.572 > P (P=0.05), por lo que se rechaza la hipótesis por tanto se concluye Las actitudes no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech SAC, Trujillo 2019.

### 4.1.3. Influencia de las habilidades en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C.

**Tabla 06**

*Habilidades con relación a la productividad.*

| HABILIDADES                                    | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indeciso |    | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |   | Total |     |
|--|--------------------------|----|---------------|----|----------|----|------------|----|-----------------------|---|-------|-----|
|  | F                        | %  | F             | %  | F        | %  | F          | %  | F                     | % | F     | %   |
| Identificación de problemas                    | 8                        | 12 | 24            | 36 | 14       | 21 | 18         | 27 | 2                     | 3 | 66    | 100 |
| Supervisión constante                          | 2                        | 3  | 26            | 39 | 10       | 15 | 23         | 35 | 5                     | 8 | 66    | 100 |
| Ejecución del trabajo en el tiempo establecido | 1                        | 2  | 26            | 39 | 13       | 20 | 24         | 36 | 2                     | 3 | 66    | 100 |
| Flexibilidad para persuadir a sus compañeros   | 6                        | 9  | 23            | 35 | 13       | 20 | 22         | 33 | 2                     | 3 | 66    | 100 |
| Capacidad para tomar decisiones                | 7                        | 11 | 21            | 32 | 10       | 15 | 24         | 36 | 4                     | 6 | 66    | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

Como se puede apreciar, la tabla 06 referida a la influencia de las habilidades en la productividad, se tiene el ítem que habla si el personal logra identificar con facilidad los problemas y se adelanta a buscar soluciones, se tiene que el 36% de encuestados respondió estar en desacuerdo, mientras que el 27% de ellos está de acuerdo, respecto a si el equipo de trabajo labora sin necesidad de supervisión, mientras que el 39% estas en desacuerdo mientras que el 35% está de acuerdo; seguidamente para saber si la ejecución del trabajo se realiza en el tiempo establecido prueba que el 39% de encuestados respondió estar en desacuerdo mientras que el 35% manifestó estar de acuerdo, con relación a las actividades que requieran de un esfuerzo adicional mientras otro 35% no está de acuerdo y el 33% está de acuerdo, por último con relación a si el trabajador tiene la capacidad para tomar decisiones, se aprecia que 36% de los encuestados está de acuerdo mientras que el 32% respondió estar en desacuerdo.

Al analizar los resultados, se aprecia que 36% de los colaboradores que trabajan en la empresa ha demostrado poca habilidad para identificar problemas y a la vez proponer soluciones a los mismos, así mismo los resultados muestran que el 39% de encuestados necesitan de una supervisión constante para poder desarrollar con normalidad su trabajo, es por ello que el 39% de encuestados manifiestan que la ejecución del trabajo no se realiza dentro de los plazos previstos, originando ciertos retrasos en los tiempos de entrega de las obras , Así mismo los colaboradores no demuestran compromiso y flexibilidad para colaborar en actividades que requieren de un esfuerzo extra. Así mismo el 36% del personal demuestra actitud a la hora de tomar decisiones correctas cuando el caso lo amerita.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación de Spearman de Habilidades y Productividad*  
Correlaciones

|                 |               | Productividad               | Habilidades |
|-----------------|---------------|-----------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000       |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | .           |
|                 |               | N                           | 66          |
|                 | Habilidades   | Coefficiente de correlación | -,056       |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | ,652        |
|                 |               | N                           | 66          |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa

Como se aprecia en la tabla 7 el coeficiente de correlación es  $Rho = -0.56$  y el valor de significancia bilateral es  $0.652 > P$  ( $P = 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis y se concluye que las habilidades no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC.

#### 4.1.4. Situación en la que se encuentra la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C.

**Tabla 08:**

*Situación en la que se encuentra la productividad.*

| PRODUCTIVIDAD  | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indeciso |    | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |    | Total |     |
|--|--------------------------|----|---------------|----|----------|----|------------|----|-----------------------|----|-------|-----|
|  | F                        | %  | F             | %  | F        | %  | F          | %  | F                     | %  | F     | %   |
| Cumple siempre con las tareas asignadas por sus superiores antes del tiempo establecido.           | 12                       | 18 | 13            | 20 | 7        | 11 | 34         | 52 | 0                     | 0  | 66    | 100 |
| El personal trata siempre de realizar sus tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible. | 6                        | 9  | 13            | 20 | 21       | 32 | 26         | 39 | 0                     | 0  | 66    | 100 |
| El personal trata siempre de hacer uso adecuado de los equipos de la empresa.                      | 0                        | 0  | 13            | 20 | 12       | 18 | 27         | 41 | 14                    | 21 | 66    | 100 |
| Sus compañeros demuestran puntualidad para la entrega de los trabajos.                             | 0                        | 0  | 12            | 18 | 13       | 20 | 34         | 52 | 7                     | 11 | 66    | 100 |
| Tiene siempre bien claras las tareas que debe realizar todos los días.                             | 6                        | 9  | 12            | 18 | 13       | 20 | 26         | 39 | 9                     | 14 | 66    | 100 |
| Es necesario trabajar bajo presión para cumplir con las tareas diarias.                            | 12                       | 18 | 12            | 18 | 12       | 18 | 16         | 24 | 14                    | 21 | 66    | 100 |
| Los colaboradores de la empresa tratan siempre de reducir las pérdidas de materiales.              | 0                        | 0  | 18            | 27 | 13       | 20 | 26         | 39 | 9                     | 14 | 66    | 100 |
| Los supervisores o jefes controlan siempre el buen uso de los equipos y materiales.                | 0                        | 0  | 13            | 20 | 12       | 18 | 27         | 41 | 14                    | 21 | 66    | 100 |
| Los gastos administrativos son asignados adecuadamente.  | 0                        | 0  | 13            | 20 | 18       | 27 | 20         | 30 | 15                    | 23 | 66    | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

Como se puede apreciar, la tabla 08 referida a la situación en que se encuentra la productividad de los trabajadores, señala que el 52% cumple siempre con las tareas asignadas por sus superiores antes del tiempo establecido, el 39% del personal trata siempre de realizar sus tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible, el 41% trata siempre de hacer uso adecuado de los equipos de la empresa. el 52% del personal demuestra puntualidad para la entrega de los trabajos, el 39% tiene siempre bien claras las tareas que debe realizar todos los

días, el 24% señala que es necesario trabajar bajo presión para cumplir con las tareas diarias, el 39% respondió que tratan siempre de reducir las pérdidas de materiales, el 41% indica que los supervisores o jefes, controlan siempre el buen uso de los equipos y materiales, por último se estima que el 30% de los empleados encuestados respondió que los gastos administrativos son asignados adecuadamente.

Para concluir con el análisis en lo que referente a la productividad de los trabajadores de la empresa, se tiene que el 52% de los empleados en su mayoría cumplen con sus labores antes del tiempo establecido, Así mismo el 39% muestran que tratan en la medida de lo posible utilizar la menor cantidad de recursos y haciendo uso adecuado de los equipos de la empresa, mientras que el 41% se preocupa por dar un buen a los equipos de la empresa, mientras el 52% del personal demuestra puntualidad para la entrega de los trabajos, se ha podido apreciar que el 39% los trabajadores de la empresa tienen bien claras las tareas que van a realizar, como también se pudo apreciar que el 24% manifiesta que en algunas oportunidades se hace necesario trabajar bajo presión debido a que se tiene que cumplir con la entrega de ciertos trabajos y a veces el tiempo no alcanza, por lo que se busca siempre reducir la pérdida de materiales y el 41% de los trabajadores nos indican que los supervisores controlan siempre el buen uso de los equipos y materiales, por último manifiestan que los gastos administrativos son asignados adecuadamente.

**Tabla 09:**

*Análisis descriptivo de la variable Productividad.*

*PRODUCTIVIDAD*

|        | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido |            |            |                   |                      |
|        | Bajo       | 1          | 1,5               | 1,5                  |
|        | Medio      | 41         | 62,1              | 63,6                 |
|        | Alto       | 24         | 36,4              | 100,0                |
|        | Total      | 66         | 100,0             | 100,0                |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

En la Tabla 08 se muestra un nivel de productividad medio de 62.1% con respecto a los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019, mientras que un 36.4% cuenta con una productividad alta.

### Hipótesis General:

La competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC. Trujillo 2019.

**Tabla 10:**

*Prueba de correlación de Spearman de la variable Competencia Laboral y Productividad.*

|                        |                     |                             | Competencia Laboral | Productividad |
|------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|---------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Competencia Laboral | Coefficiente de correlación | 1,000               | -,019         |
|                        |                     | Sig. (bilateral)            | .                   | ,880          |
|                        |                     | N                           | 66                  | 66            |
|                        | Productividad       | Coefficiente de correlación | -,019               | 1,000         |
|                        |                     | Sig. (bilateral)            | ,880                | .             |
|                        |                     | N                           | 66                  | 66            |

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

### Interpretación:

Como se observa en la tabla 07 el valor de significancia bilateral es igual a  $0.880 > P$  ( $P=0.05$ ), por lo que se acepta la hipótesis nula por tanto se concluye que no existe relación entre la variable Competencia Laboral con la variable Productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019.

### 4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista.

De la entrevista que se realizó en la empresa Construction Tech al gerente general de la empresa Giancarlo Urtecho Alvarado con respecto a la primera

variable competencia laboral y segunda variable productividad en su primer objetivo específico, determinar la influencia de los conocimientos en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech Trujillo 2019. Se manifiesta que no todo el personal cuando llega a laborar a la empresa llega plenamente capacitado ni posee todos los conocimientos necesarios, esto se debe a que a veces por la falta de tiempo se contrata personal sin experiencia quienes van aprendiendo el oficio a medida que desarrollan el trabajo. Así mismo se puede decir que los trabajadores que ejecutan las obras son personas responsables y realizan un buen trabajo, siendo mano de obra de la misma localidad dándoles preferencia y generando fuentes de trabajo e ingreso para esas familias.

En lo que se refiere al segundo objetivo específico, determinar la influencia en las actitudes con respecto la productividad de los empleados de la empresa Construction Tech Trujillo 2019, se ha podido evidenciar que el personal posee ciertos valores que influyen favorablemente en el trabajo y desarrollo de la empresa, no todos presentan iniciativa o tienen capacidad para poder resolver cualquier problema que se les presente, y si lo hacen, tendrá que ser respetando las normas y reglamentos que rigen la operatividad de la empresa.

Con respecto al tercer objetivo específico el cual está orientado a determinar la influencia de las Habilidades en la productividad, manifiestan que no todos los trabajadores tienen habilidades para percibir problemas, en tal sentido el área de recursos humanos a través del programa hablemos para mejorar, reúne a los trabajadores con el propósito de intercambiar opiniones y unificar criterios, solucionar discrepancias entre el personal y la empresa con la intención de conciliar y llegar a un mutuo acuerdo. Se supo también que la supervisión es constante con la finalidad de cumplir con los plazos establecidos; en caso fuera necesario el personal puede tomar ciertas decisiones, siempre y cuando posea los conocimientos profesionales y la experiencia que le den el respaldo para tomar decisiones acertadas en post del bien común para la empresa.

Así mismo el cuarto objetivo específico, centrado en determinar la situación en la que se encuentra la productividad de los trabajadores de la empresa

Construction Tech SAC, en lo referente a la eficiencia, podemos decir e se ha experimentado una mejora en los tiempos de trabajo debido a la supervisión constante a pesar de que no siempre se puede cumplir con los buenos resultados, esto como producto de que en este tipo de trabajos las jornadas laborales son muy largas y cansadas, no se maneja un buen régimen laboral, y ocasiona que de vez en cuando se presenten ciertas fallas, a pesar de que el personal trata en lo posible de optimizar los recursos disponibles brindados por la empresa como es el uso de la materia prima ,equipos herramientas y otros.

Por último, del análisis general realizado, con relación al objetivo general el cual estuvo orientado a determinar la influencia de la competencia laboral en la productividad, se aprecia que existen ciertos factores relacionados con la competencia laboral que conllevan a mejorar de alguna manera los niveles de productividad, factores relacionados con la motivación, el salario, mano de obra calificada, capacitación y reducir aún más los tiempos de trabajo; se debe de llevar un control y registro de los gastos administrativos por medio de las planillas de pago, comprobantes de pago de servicios y útiles de oficina entre otros, todo lo mencionado permitirá encaminar a la organización hacia el logro de sus propósitos y metas trazadas,

#### **4.3. Informe de aplicación de la guía de observación**

Con respecto a la variable independiente competencia laboral en el primer objetivo específico determinar la influencia de los conocimientos en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech Trujillo 2019.conrespecto al nivel de conocimiento del personal es aceptable debido a que en su mayoría el personal comenta que tratan de capacitarse por sus propios medios, mostrando predisposición para el desarrollo de sus actividades y a su vez se encuentra Identificado y comprometido con la empresa.

Asimismo el segundo objetivo específico, determinar la influencia de las actitudes en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech Trujillo 2019, muestra que las personas que laboran en la empresa tienen un

espíritu solidario, poseen elementos y conductas que contribuyen al desarrollo o bien común, están pendientes por si en algún momento alguno de ellos necesita ayuda y demostrando siempre actitud positiva y trabajando siempre para el beneficio y desarrollo de su comunidad.

A continuación el tercer objetivo específico el cual está encaminado a determinar la influencia de las Habilidades en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech Trujillo 2019, se pueden observar ciertas habilidades en la mayoría de trabajadores, y demuestran una actitud positiva demostrando destreza manual en el cumplimiento de sus actividades; así mismo el personal no maneja de manera adecuada las herramientas que le brinda la empresa, es decir no tiene mucho cuidado con ellas.

Al analizar la productividad, se tiene que el rendimiento de la mano de obra no es del todo bueno, se presentan ciertos casos aislados de demora en la entrega de los trabajos, esto como producto de que no se desarrolla un buen trabajo en equipo debido a ciertas descoordinaciones entre las cuadrillas; se supo también que falta mano de obra calificada, como también la contratación de más personal.

Por último, el objetivo general determinar como la competencia laboral influye en la productividad se puede decir que las competencias laborales inciden de alguna manera en la productividad, al analizar la dimensión conocimientos el nivel de la mayoría de trabajadores es aceptable y esto debido a que en la medida de sus posibilidades tratan de capacitarse; dando muestras claras de su actitud positiva y solidaria para con sus compañeros; así también presenta cierta habilidades y destreza en el cumplimiento de sus actividades, pero esto se ve empañado con ciertos casos aislados de demora en la entrega de los trabajos debido a ciertas descoordinaciones que perjudican de alguna manera la productividad de la empresa.

## V. DISCUSIÓN

*El primer objetivo* del estudio estuvo orientado a determinar la influencia de los conocimientos en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Carpio (2019) en su trabajo de investigación denominado Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C,-Chiclayo 2018.Universidad señor de Sipán-Perú manifiesta que la gestión por competencias no es del todo buena y por ello es que se debe de corregir ciertos aspectos relacionados con la gestión y la falta de conocimiento de las competencias de los trabajadores de la empresa, por lo que se debería de tener un documento en el cual se registren las competencias con la finalidad de facilitar el puesto adecuado para cada colaborador; debido a que no todos poseen los conocimientos necesarios por lo que la empresa necesita fortalecer la gestión, con objetivos claros y manteniendo el nivel de productividad.

Como se evidencia en el párrafo precedente en el cual se manifiesta que, con la finalidad de mejorar aspectos relacionados con la gestión en relación a las competencias de los colaboradores, la empresa debería de implementar una serie de requisitos para los diferentes perfiles de los puestos de trabajos, todo ello en un documento que sirva para mejorar el proceso de selección del personal.

Del mismo modo Cheng (2017) en su tesis denominada Propuesta para la inclusión de competencias en las asignaturas de administración general del programa académico de administración de empresas de la Universidad de Piura-Perú manifiesta que el termino competencia es definido como la combinación de conocimientos, aptitudes, actitudes y valores cuyo desarrollo se consolidará a lo largo de las experiencias de cada persona. Es decir, las competencias vienen a ser las habilidades y destrezas con las que cuenta una persona para poder hacer frente a una tarea o actividad dentro de su centro de trabajo.

Del análisis del cuestionario se ha podido apreciar que el 58% de los colaboradores de la empresa poseen conocimientos necesarios para poder realizar sus actividades, 39% de ellos manifiesta que no lo aplican; el 38% manifiesta que no reciben capacitación por parte de la empresa como también no se les da la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos. Así mismo 38% afirma

que la empresa no toma en consideración los conocimientos y capacidades de los trabajadores con la finalidad de mejorar su situación laboral.

Del análisis de la entrevista con relación al primer objetivo, el gerente de la empresa se observa que no todo el personal cuando llega a la empresa se encuentra plenamente capacitado ni posee todos los conocimientos necesarios, y que muchas veces por la premura del tiempo se contrata personal sin experiencia que aprenden el oficio a medida que desarrollan el trabajo.

De los resultados obtenidos se ha podido apreciar que el nivel de conocimientos de los colaboradores de la empresa no es del todo bueno, y que esto es quizá el resultado de un mal proceso de selección de personal, tal como lo menciona el gerente de la empresa, por lo que expresa que por la premura del tiempo se contrata personal sin conocer ciertamente sus capacidades.

Así mismo la prueba de correlación de Spearman de Conocimiento y Productividad arroja un resultado  $Rho = -0.18$  y un valor de significancia bilateral es igual a  $0.884 > P$  ( $P = 0.05$ ), por lo que se *rechaza la primera hipótesis* específica por tanto se concluye Los conocimientos no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019.

Respecto al *segundo objetivo* se evaluó la influencia de las actitudes en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C, para lo cual Ochoa, (2018), en su tesis titulada el desarrollo de competencia laboral: una táctica clave para el incremento de la productividad en la empresa. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia trabajo en el cual nos dice que la evolución de las diferentes formas de pensar y de ver las situaciones que con frecuencia ocurren en una organización, han llevado a que los altos mandos cambien la manera de ver y hacer las cosas y se preocupen por los detalles, dando importancia a los trabajadores sin demeritar cargos, sino que desde la base de la pirámide se esté motivando y apoyando para que las funciones se realicen con responsabilidad y conciencia del cumplimiento de objetivos. Otro factor importante que cabe resaltar en el desarrollo de competencias laborales es el trabajo en equipo, la motivación y el desempeño en un 100% del personal en la orientación al logro y la alineación con las políticas de la organización.

Por su parte, Calderón (2017), en su tesis denominada Diagnóstico de competencias transversales en alumnos de pre grado del segundo ciclo de ingeniería de la universidad de Piura-Perú quien nos dice que de los resultados obtenidos se pudo determinar el nivel de competencias de los alumnos de física, posteriormente se aplicó estrategias que permitieron determinar que la gestión de planificación se encuentra en un nivel medio, en cuanto a capacidad de síntesis, comunicación oral, adaptación al entorno, innovación y el espíritu emprendedor están en un nivel medio alto; mientras que el trabajo en equipo y la conciencia ética está en un nivel alto.

Al analizar esta dimensión se ha podido apreciar que el 36% del personal de colaboradores encuestados no intervienen en las actividades de recreación programadas por la empresa, así mismo el 38% no muestran predisposición para realizar el trabajo en equipo, pero sin embargo son personas que mantienen el hábito del orden y la limpieza, así como también el 41% son personas que muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas, por último el 32% de los encuestados desarrollan sus actividades respetando y cumpliendo con el reglamento interno de la empresa.

Los resultados de la entrevista con relación al segundo objetivo se dice que el personal posee ciertos valores que inciden favorablemente en el trabajo del progreso de la organización, no todos presentan iniciativa o tienen capacidad para poder resolver cualquier problema que se les presente, y si lo hacen, tendrá que ser respetando las normas y reglamentos que rigen el funcionamiento de la empresa. De la guía de observación se ha podido extraer que las personas que laboran en la empresa tienen un espíritu solidario, poseen elementos y conductas que contribuyen al desarrollo o bien común, están pendientes por si en algún momento alguno de ellos necesita ayuda y demostrando siempre actitud positiva y trabajando siempre para el beneficio y desarrollo de su comunidad.

Como se ha podido ver los resultados nos indican la poca predisposición de los colaboradores de la empresa para participar en actividades de recreación programadas por la empresa, así mismo se muestran reacios a desarrollar el trabajo en equipo, demostrando con esta actitud que no desean socializar entre ellos mismos lo que no debería de ser así, necesitando urgente un cambio de actitud y entender que todos forman parte del mismo equipo de trabajo y que la

responsabilidad de sacar adelante a la empresa no es solo individual sino también en conjunto.

. Con relación a la prueba de hipótesis de las actitudes con la productividad, se tiene que el valor de significancia bilateral es igual a  $0.572 > P$  ( $P=0.05$ ), por lo que *se rechaza la segunda hipótesis específica* por tanto se concluye Las actitudes no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech SAC, Trujillo 2019.

*El tercer objetivo* se encargó de analizar la influencia de las habilidades en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Los resultados obtenidos discrepan con los resultados de Dios (2018), en su estudio titulado Programa de evaluación continua en las competencias del personal administrativo de Fortell Contact Center & BPO-2014 Universidad Autónoma del Perú quien del análisis de los resultados concluye que el programa de evaluación influye significativamente en el ámbito de desarrollo de habilidades mas no en su nivel de capacidades así mismo sí se aplica el programa de evaluación continua entonces mejoran las competencias del personal administrativo.

Del análisis del cuestionario se aprecia que con relación a si el personal logra identificar con facilidad los problemas y se adelanta a buscar soluciones, el 36% de encuestados respondió estar en desacuerdo, mientras que el 27% de ellos está de acuerdo, respecto a si el equipo de trabajo labora sin necesidad de supervisión, se tiene que el 39% está en desacuerdo que el 35% está de acuerdo; seguidamente para saber si la ejecución del trabajo se realiza en el tiempo establecido muestra que el 39% de encuestados respondió estar en desacuerdo mientras que el 35% manifestó estar de acuerdo, con relación a las actividades que requieran de un esfuerzo adicional el 35% expresa que no está de acuerdo y el 33% está de acuerdo, por último con relación a si el trabajador tiene la capacidad para tomar decisiones, el 36% de los encuestados está de acuerdo mientras que el 32% respondió estar en desacuerdo.

De la entrevista realizada se concluye que no todas las personas son iguales, es por ello que cada una desarrolla de manera independiente ciertas habilidades, unas más que otras, es por ello que el trabajo de supervisión es

constante, con la finalidad de cumplir con los plazos establecidos; en caso fuera necesario el personal puede tomar ciertas decisiones, siempre y cuando posea los conocimientos profesionales y la experiencia que le den el respaldo para tomar decisiones acertadas.

De la guía de observación podemos destacar que existen trabajadores con ciertas habilidades, mostrando actitud positiva y destreza manual en el cumplimiento de sus actividades.

Del análisis realizado se puede decir que las habilidades juegan un papel muy importante en el desarrollo económico de las empresas las cuales sufren debido a que no logran encontrar el personal idóneo que cubra los puestos de trabajo, la mano de obra calificada es escasa, la falta de preparación de la fuerza laboral es un obstáculo serio para el desarrollo de las operaciones de las empresas, es por ello que periódicamente se debe de evaluar al personal con la finalidad de identificar sus deficiencias y poder trabajar en ello, para beneficio del personal como también de la misma empresa.

Así mismo la prueba de hipótesis de las habilidades y la productividad se observa que los resultados arrojan un coeficiente de correlación  $Rho = -0.56$  y el valor de significancia bilateral es igual a  $0.652 > P$  ( $P = 0.05$ ), por lo que se *rechaza la tercera hipótesis específica*, por tanto, se concluye que las habilidades no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC.

Por último, *el cuarto objetivo el cual estuvo orientado a determinar la situación en que se encuentra la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C*, donde Ochoa, (2018), en su tesis titulada el desarrollo de competencia laboral: una táctica clave para el incremento de la productividad en la empresa. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia manifiesta que el inicio de las teorías administrativas y la evolución de las mismas, han demostrado que el talento humano es un factor importante para el crecimiento de la productividad de la organización, por lo tanto, se debe generar planes

estratégicos al interior de la compañía con el fin de que el personal y sus competencias laborales sean sostenibles, mejoradas y duraderas en el tiempo.

Seguidamente Tarrillo (2016) en su estudio titulado Análisis de la gestión de almacenes y propuesta para incrementar la productividad en el hotel de Casa Andina Piura-Piura año 2016 de la Universidad Cesar Vallejo, sede Piura habla de las dimensiones de la productividad eficiencia y eficacia, del almacén del hotel casa andina Piura, resaltando que más de la mitad de los trabajadores dejan sus obligaciones en la atención de pedidos por atender ciertas emergencias que se presentan a pesar de ello cumplen normalmente con su horario de atención, cuentan con personal suficiente y cumplen con los tiempos programados.

Peretto (2016), en su trabajo de investigación Evaluación de la eficiencia y la productividad del sistema bancario. El caso de las entidades bancarias de la República de Argentina en la década del 2001-2010 de la Universidad Nacional de Córdoba-Argentina concluye que *los Bancos que incrementaron su productividad lo hicieron a través de mejoras en la tecnología utilizada, entendida como innovación en comunicaciones, renovación y adquisición de nuevas tecnologías, mejora en los procesos de intermediación, innovaciones constantes en las medidas de seguridad ofrecida, capacitación de recursos humanos, entre otros*

De los resultados obtenidos, se tiene que el nivel de productividad es regular con relación a los resultados obtenidos, el 52% de los colaboradores en su mayoría cumplen con sus labores antes del tiempo establecido, Así mismo el 39% manifiesta que tratan en la medida posible utilizar la menor cantidad de recursos, mientras que el 41% se preocupa por dar un buen a los equipos de la empresa y tienen bien claro el trabajo a desarrollar como también el 24% sabe que en algunas oportunidades se trabaja con ciertos niveles de presión, sin descuidar el uso adecuado de los recursos y equipos de la empresa.

Los resultados de la entrevista muestran que se ha experimentado una mejora en los tiempos de trabajo debido a la supervisión constante a pesar de que no siempre se puede cumplir con los buenos resultados, esto como producto de que en este tipo de trabajos las jornadas laborales son muy largas y cansadas, no se maneja un buen régimen laboral, y ocasiona que de vez en cuando se presenten ciertas fallas, a pesar de que el personal trata en lo posible de optimizar los recursos disponibles brindados por la empresa como es el uso de la materia prima, equipos herramientas y otros. Así mismo de la guía de observación podemos señalar que

el rendimiento de la mano de obra no es del todo bueno, se presentan ciertos casos aislados de demora en la entrega de los trabajos, esto como producto de que no se desarrolla un buen trabajo en equipo debido a ciertas descoordinaciones entre las cuadrillas.

La presente investigación tuvo como *objetivo general* *Determinar la influencia de la competencia laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019.* Con la finalidad de poder contribuir a la consecución de los objetivos, se aplicaron instrumentos, como el cuestionario a los colaboradores de la empresa, del mismo modo una entrevista con al gerente general de la empresa Giancarlo Urtecho Alvarado, así como también se recopiló información a través de la guía de observación todos estos instrumentos fueron elaborados en virtud a las respectivas dimensiones tanto de la variable independiente competencia laboral así como de la variable dependiente productividad. Lo anteriormente mencionado concuerda con lo expuesto por Gavilanes (2017), en su investigación titulada incidencia del nivel de competencia personal técnico operativo en la producción de la empresa Eni Ecuador S.A de la Universidad Tecnológica Equinoccial-Ecuador del análisis de los resultados concluye que existe una fuerte influencia de las competencias requeridas por el personal técnico y los niveles productivos, resaltando los criterios de educación y experiencia. Así mismo Ortiz (2018) en su estudio Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Universidad César Vallejo –Perú manifiesta que el análisis de los resultados dio como conclusión la relación significativa positiva entre ambas variables. Con un valor de significancia de 0.00 y un Coeficiente de correlación de ( $Rho=0.384$ ).

## VI. CONCLUSIONES.

1. De acuerdo al análisis estadístico nos muestran un coeficiente de correlación de  $Rho=-0.19$  y un valor de significancia bilateral de  $0.880 > P$  ( $P=0.05$ ), los resultados muestran que no existe influencia entre la variable Competencia Laboral con la variable Productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019
2. Los conocimientos no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019, dado que la prueba de correlación de Spearman de Conocimiento y Productividad arroja un resultado  $Rho=-0.18$  y un valor de significancia bilateral es igual a  $0.884 > P$  ( $P=0.05$ ), por lo que se rechaza la primera hipótesis específica.
3. Las actitudes no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech SAC, Trujillo 2019, dado que la prueba de correlación de Spearman de las actitudes y Productividad arroja un resultado  $Rho=-0.71$  y un valor de significancia bilateral es igual a  $0.572 > P$  ( $P=0.05$ ) por lo que se rechaza la segunda hipótesis específica
4. Las habilidades no influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019, dado que la prueba de correlación de Spearman de las actitudes y Productividad arroja un resultado  $Rho=-0.56$  y un valor de significancia bilateral de  $0.652 > P$  ( $P=0.05$ ), por lo que se rechaza la tercera hipótesis específica.
5. Con relación a la situación en que se encuentra la productividad, tenemos que la productividad no es del todo buena, a pesar de que los trabajadores cumplen con sus labores antes del tiempo establecido, se preocupan por usar la menor cantidad de recursos, como también por darle un buen uso a los equipos de la empresa; tienen bien claro el trabajo a desarrollar y son conscientes de que hay momentos que tienen que realizar el trabajo bajo ciertos niveles de presión.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

- 1.** Se recomienda a la administración de la empresa Implementar en la medida posible las estrategias orientadas a reforzar las Competencias Laborales de los colaboradores de la empresa con la finalidad de minimizar las deficiencias encontradas y tratar de enrumbar a la organización a mejorar la productividad y por ende su situación económica.
- 2.** Se recomienda a la administración de la empresa establecer periódicamente programas de capacitación y charlas motivacionales para el personal con la finalidad de que estos contribuyan con el desarrollo de la calidad de la mano de obra de la empresa y que esta pueda contribuir al logro de los objetivos y metas previstas.
- 3.** Se recomienda a la administración de la empresa orientar al equipo de trabajo mediante programas de crecimiento personal, tales como: charlas motivacionales, boletines semanales y comunicación continua para brindar confianza, responsabilidad y estabilidad laboral a los trabajadores para contribuir de esta manera a mejorar la productividad de la empresa.
- 4.** Se recomienda a la administración Implementar y mejorar el proceso de contratación de personal estableciendo ciertos criterios que estén alineados a los perfiles de cada puesto de trabajo, para contribuir en la contratación de mano de obra calificada que contribuya a mejorar los resultados de la organización.
- 5.** Se debe de implementar un plan de trabajo anualmente en capacitaciones con la finalidad de que la empresa sea más competitiva laboralmente para todo el personal incluyendo al jefe inmediato no solo tiene que preocuparse por mejorar sus procesos y tecnología, sino también sus recursos humanos, mejorando sus competencias, sean estas genéricas o específicas.

## **VIII. PROPUESTA.**

### **Estrategias para mejorar la competencia laboral de los colaboradores de la empresa Construction Tech, Trujillo.**

#### **8.1. Introducción**

Teniendo en cuenta el análisis del diagnóstico expuesto anteriormente, se plantea un plan de mejoramiento de competencia laboral para intervenir efectivamente en los aspectos críticos más relevantes, ya que actualmente la empresa Construction Tech, Trujillo no cuenta con un plan de mejoramiento de competencias dado que nunca se había realizado un estudio sobre Competencia Laboral y la productividad, por tal motivo, esta propuesta está encaminada a contribuir y facilitar los lineamientos necesarios que contribuya de alguna manera a mejorar las competencias de los colaboradores de la empresa, así como también al logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción con relación al talento humano.

Así mismo es sabido que la competencia laboral comprende todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los trabajadores se desempeñen con eficiencia como seres productivos. La competencia laboral es general y específica. La general se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

Como parte del análisis realizado se ha logrado identificar ciertas deficiencias relacionadas con los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores, que están influyendo de manera desfavorable dentro de la productividad de la empresa, afectando su imagen, así como también causando perjuicio económico para la empresa.

## **8.2. Objetivos:**

### **General.**

Proponer estrategias para mejorar la competencia laboral de los trabajadores de la empresa Construction Tech.

### **Específicos**

Evaluar los procesos de selección de personal para que la empresa contrate personal competente y pueda brindar un mejor servicio a los clientes.

Mejorar los procesos de control y capacitación con la finalidad de que los trabajadores logren afianzar sus conocimientos y habilidades en beneficio de la empresa

Lograr que los trabajadores tengan las mismas oportunidades de adquirir nuevos conocimientos que le permitan aportar a la empresa para mejorar su situación, por medio de programas de estudios.

Mejorar a través de la propuesta los indicadores de productividad de la empresa Construction Tech, Trujillo

## **8.3. Justificación**

El desarrollo de la presente propuesta se basa en los resultados del análisis realizado en la presente investigación y en la cual se logró identificar ciertas deficiencias, las mismas que han permitido establecer ciertas estrategias que permitan mejorar las competencias laborales de los trabajadores de la empresa Construction Tech.

Las estrategias propuestas están orientadas a mejorar la competencia laboral de los trabajadores y de esta manera estos contribuyan a mejorar la productividad de la empresa como sabemos el recurso humano es el principal activo que posee una empresa y depende de ellos el éxito o fracaso de la misma, es por ello que se le debe de tomar en consideración y estar pendientes de ellos con la finalidad que el bienestar del trabajador se vea reflejado en el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la empresa.

#### **8.4. Fundamentos de la estrategia de capacitación propuesta.**

En correspondencia con estos, el objetivo de la estrategia que a continuación se explica es contribuir en el progreso de la competencia laboral de los trabajadores de la empresa Construction Tech, Trujillo a partir de la propuesta de contenidos especializados y científicos en correspondencia con los perfiles laborales necesarios para el desempeño eficiente de los mismos.

La estrategia de capacitación que se propone contempla tareas que requieren de un trabajo cooperado de todos los factores con el fin de lograr los objetivos propuestos. Las tareas que se diseñan propician la aplicación de acciones atendiendo a los cuatro componentes: diagnóstico determinación de las necesidades potenciales, planificación proyecto de acciones, ejecución ejecutar acciones, evaluación valoración de los resultados.

#### **8.5. Diagnóstico:**

En la etapa de diagnóstico el objetivo es darse cuenta el estado actual que presentan los colaboradores de la empresa con relación a las competencias laborales y productividad de la empresa.

El análisis realizado nos ha permitido identificar ciertas deficiencias relacionadas con los conocimientos de los colaboradores, debido a que en su mayoría estos tienen los conocimientos necesarios, pero no los aplican; así mismo no reciben ningún tipo de capacitación por parte de la empresa y esta a su vez no les permite que ellos se capaciten. Siguiendo con los conocimientos, del análisis de la entrevista el gerente manifiesta que no todos los trabajadores poseen los conocimientos necesarios, quienes aprenden el oficio conforme pasa el tiempo es decir lo aprenden en el camino, esto como resultado de los malos procesos de contratación de personal, el cual muchas veces se contrata de

manera intempestiva por ahorrar tiempo o porque ya tienen que empezar con los trabajos y no cuentan con el personal necesario.

En cuanto a las actitudes, se logró identificar que los trabajadores no tienen participación en las actividades de recreación programadas por la empresa, no desarrollan el trabajo en equipo de la entrevista se pudo extraer que no todos presentan iniciativa o tienen capacidad para poder resolver cualquier problema que se les presente.

Seguidamente al analizar las habilidades, se pudo identificar que el personal no logra identificar con facilidad los problemas o se adelanta a buscar soluciones, así mismo el trabajo que desarrollan tiene que ser bajo supervisión ya que de no ser así corren el riesgo de no entregar los trabajos en los plazos establecidos. De la entrevista realizada se logró evidenciar que no todas las personas son iguales, es por ello que cada una desarrolla de manera independiente ciertas habilidades, unas más que otras.

Por último se puede decir que del análisis de los factores anteriormente mencionados, como los conocimientos, actitudes y habilidades nos han permitido identificar ciertas deficiencias que influyen negativamente en el desempeño eficiente de los trabajadores de la organización, al no contar estos con los conocimientos requeridos ni el desarrollo de habilidades necesarias para realizar adecuadamente sus labores, todo esto es el resultado de un mal proceso de selección de personal el cual muchas veces por la premura del tiempo se escoge sobre la hora con la finalidad de poder cumplir con los compromisos adquiridos y muchos de ellos no logran cubrir los requisitos mínimos de los puestos de trabajo. Todo lo anterior demuestra la necesidad de propiciar cambios cualitativos en el proceso de competencia laboral de los colaboradores de la empresa Construction Tech, Trujillo.

### 8.6. Análisis FODA:

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Análisis Externo</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Análisis Interno</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>O1: Reactivación económica, programa del gobierno reactiva Perú.<br/> O2: Expansión en el mercado Trujillano para construir.<br/> O3: Posibles alianzas con inversionistas interesados en la ejecución de proyectos (sociedades temporales.)<br/> O4: Posibilidad de incursionar o participar en proyectos de edificación de obra pública.<br/> O5: Diversificación de los programas sociales (mi vivienda y techo propio.)</p> | <p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <p>A1: Encarecimiento de los créditos hipotecarios.<br/> A2: Carencia y dificultad en el acceso a obras de gran magnitud, por la presencia de otras empresas.<br/> A3: Paralización de las obras de construcción por la pandemia.<br/> A4: Incremento en la competencia producto de la incursión de nuevas empresas al mercado.<br/> O5: Implementación de mecanismos de gestión de recursos humanos, incentivos y capacitación por parte de la competencia.</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS</b></p>   | <p style="text-align: center;"><b>Estrategia FO</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>Estrategia FA</b></p>   |
| <p>F1: Experiencia en la rama de la construcción<br/> F2: Consolidación de la estructura de la empresa a nivel técnico y profesional.<br/> F3: Vínculos con proveedores de materiales.<br/> F4: Capital disponible para invertir en los proyectos en los que participa.<br/> F5: Habilidad y experiencia en la gestión de los trámites y licencias necesarios para poder construir.</p>                      | <p style="text-align: center;">F1O2 Cliente<br/> Proporcionar diversidad de proyectos para llegar mejor a los clientes.</p>  | <p style="text-align: center;">F2A3 Proceso interno<br/> Cubrir todos los rangos de acción complementados dentro de los procesos de la empresa.</p>   |
| <p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>Estrategia DO</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>Estrategia DA</b></p>   |
| <p>D1: Falta de capacitación de los colaboradores de la empresa<br/> D2: Deficiencia en los procesos de contratación y selección de personal.<br/> D3: Procedimientos informales en los plazos de entrega de los trabajos.<br/> D4: Omisión de actividades de control e inspección durante la ejecución de los trabajos.<br/> D5: Falta de desarrollo de habilidades de los colaboradores de la empresa.</p> | <p style="text-align: center;">D1O3 Aprendizaje<br/> Fortalecer el desarrollo de competencias personales a través de capacitaciones.</p>   | <p style="text-align: center;">D2O5 Contratación de personal<br/> Fortalecer los procesos de contratación y selección de personal para cada puesto de trabajo.</p>  |

## 8.7. Objetivos estratégicos.

La determinación de los objetivos estratégicos deberá efectuarse con cada una de las perspectivas de la organización que son: Perspectiva del Cliente, Proceso Interno y Conocimientos. De este modo después se pueden realizar los enunciados para el diagrama causa-efecto. Por el cual en el siguiente cuadro se nombran los objetivos estratégicos que brinda la empresa analizada, como muestra del presente estudio. De los cuales se identificarán según la perspectiva y luego se articularán según sus características, definiendo de este modo los objetivos estratégicos a aplicar.

| N° | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS   | PERSPECTIVA |         |                   |
|----|--|-------------|---------|-------------------|
|    |  | Aprendizaje | Cliente | Procesos internos |
| 1  | Establecer programas de capacitación.  | X           |         |                   |
| 2  | Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia de los colaboradores de la empresa.     |             |         | X                 |
| 3  | Cumplir con los plazos establecidos en la entrega de los proyectos.                  |             | X       |                   |
| 4  | Entregar proyectos que cumplan con las exigencias del cliente.                       |             | X       |                   |
| 5  | Incentivar el trabajo en equipo.   | X           |         |                   |
| 6  | Incrementar la cartera de clientes.  |             |         | X                 |
| 7  | Impulsar la motivación y el compromiso con la empresa.                               |             |         | X                 |
| 8  | Comprometer a los colaboradores alcanzar los objetivos de la empresa.                |             |         | X                 |
| 9  | Reducir los costos operativos.   |             |         | X                 |
| 10 | Aumentar la satisfacción de los clientes.  |             | X       |                   |
| 11 | Mejorar los procesos de selección de personal.                                       |             |         | X                 |
| 12 | Establecer programas de motivación e incentivo para los colaboradores de la empresa. | X           |         |                   |

Elaboración propia.

## **8.8. Estrategias**

### **Estrategia 1: Aprendizaje**

#### **Descripción:**

Esta estrategia está orientada a fomentar el desarrollo del talento humano a través de la motivación e incentivos, ya que el capital humano es de vital importancia para el crecimiento de la empresa, el fortalecimiento de las capacidades u cualidades del recurso humano constituye un pilar primordial para el desarrollo empresarial.

#### **Objetivos:**

- a) Fortalecer el desarrollo de competencias personales a través de capacitaciones.
- b) Potenciar las relaciones intrapersonales e interpersonales entre los colaboradores de la empresa.
- c) Fomentar el desarrollo del trabajo en equipo.
- d) Comprometer al talento humano a alcanzar los objetivos alineados con la estrategia.

#### **Tácticas:**

Desarrollo de dinámicas de grupo

Capacitación en temas de interés común

Charlas motivacionales

#### **Programa estratégico.**

El presente programa se llevará a cabo entre los meses de septiembre hasta octubre del 2020, que serán establecidos estratégicamente en función a la empresa Construction Tech, Trujillo., por el cual deben ser cumplidos por el personal asignado respecto al cronograma de actividades.

**Responsable.**

Gerente general

**Recursos**

Recursos humanos.

Recursos financieros y económicos.

Recursos materiales y bienes.

**Cronograma de actividades**

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES               |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |  |  |  |
|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|--|--|--|
| Actividades                             | Setiembre |   |   |   | Octubre |   |   |   | Noviembre |   |   |   | Diciembre |  |  |  |
| Identificación del personal a capacitar | ■         | ■ |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |  |  |  |
| Comunicación efectiva y liderazgo       |           |   | ■ | ■ |         |   |   |   |           |   |   |   |           |  |  |  |
| Administración de tiempos y recursos    |           |   |   |   | ■       | ■ |   |   |           |   |   |   |           |  |  |  |
| Motivación laboral y personal           |           |   |   |   |         |   | ■ | ■ |           |   |   |   |           |  |  |  |
| Planificación y evaluación de metas     |           |   |   |   |         |   |   |   | ■         | ■ |   |   |           |  |  |  |
| Trabajo en equipo                       |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   | ■ | ■ |           |  |  |  |

Elaboración propia

**Viabilidad**

Implementar la estrategia de conocimientos, es viable debido a que los recursos financieros, humanos, materiales y bienes que se requieren, están disponibles en

la empresa Construction Tech, Trujillo, además su puesta en marcha permitirá fortalecer la competencia laboral de los colaboradores de la empresa.

**Mecanismos de control**

Nivel de desarrollo de capacidades.

Nivel de supervisión y control.

Nivel de desarrollo productivo.

## **Estrategia 2: Cliente**

### **Descripción:**

Lo que se busca con esta estrategia es proporcionar una variedad de proyectos inmobiliarios y de construcción en general con valor agregado que marque la diferencia y sean del agrado de los clientes, usuarios de servicio que ofrece la empresa.

### **Objetivos:**

- a) Ofrecer proyectos eficientes y de calidad
- b) Puntualidad en los plazos de entrega.
- c) Posicionarse en el sector

### **Tácticas:**

Ofrecer un catálogo de los proyectos y obras realizadas por la empresa.

Realizar acciones de supervisión y control constantes

Mejorar la capacidad de contratación de la empresa

### **Programa estratégico.**

El presente programa se llevará a cabo entre los meses de septiembre hasta octubre del 2020, que serán establecidos estratégicamente en función a la empresa Construction Tech, Trujillo., por el cual deben ser cumplidos por el personal asignado respecto al cronograma de actividades.

### **Responsable.**

Administrador de la empresa

### **Recursos**

Recursos humanos.

Recursos financieros y económicos.

Recursos materiales y bienes.

## Cronograma de actividades

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES                            |           |   |   |         |   |   |           |   |  |           |  |  |
|--|-----------|---|---|---------|---|---|-----------|---|--|-----------|--|--|
| Actividades  | Setiembre |   |   | Octubre |   |   | Noviembre |   |  | Diciembre |  |  |
| Identificación de gustos y preferencias del cliente. | ■         | ■ |   |         |   |   |           |   |  |           |  |  |
| Diversificación de obras y proyectos.                |           |   | ■ | ■       |   |   |           |   |  |           |  |  |
| Catálogo de obras realizadas.                        |           |   |   | ■       | ■ |   |           |   |  |           |  |  |
| Promoción de los servicios al cliente.               |           |   |   |         |   | ■ | ■         |   |  |           |  |  |
| Calidad de servicio al cliente.                      |           |   |   |         |   |   | ■         | ■ |  |           |  |  |

Elaboración propia.

## Viabilidad

Implementar la estrategia de Clientes, es viable debido a que los recursos financieros, humanos, materiales y bienes que se requieren, están disponibles en la empresa Construction Tech, Trujillo, además su puesta en marcha permitirá fortalecer la competencia laboral de los colaboradores de la empresa.

## Mecanismos de control

Nivel de satisfacción del cliente.

Nivel de supervisión y control.

Nivel de cumplimiento y de entrega.

## Estrategia 3: Proceso Interno

### Descripción:

Esta estrategia propone que todos los procedimientos que deben efectuarse para el alcance de todos los objetivos planteados en todas las perspectivas, por esa razón se ha establecido el siguiente tema estratégico:

**Objetivos:**

- a) Eficiencia y eficacia de los colaboradores.
- b) Control de calidad y seguridad.
- c) Desarrollo de las relaciones personales.
- d) Desarrollo del área de recursos humanos

**Tácticas:**

Capacitación e inducción de los colaboradores.

Supervisión constante.

Charlas motivacionales.

**Programa estratégico.**

El presente programa se llevará a cabo entre los meses de septiembre hasta octubre del 2020, que serán establecidos estratégicamente en función a la empresa Construction Tech, Trujillo., por el cual deben ser cumplidos por el personal asignado respecto al cronograma de actividades.

**Responsable.**

Administrador de la empresa.

**Recursos**

Recursos humanos.

Recursos financieros y económicos.

Recursos materiales y bienes.

## Cronograma de actividades

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES                |           |   |   |         |   |   |           |   |   |           |   |   |
|--|-----------|---|---|---------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|
| Actividades                              | Setiembre |   |   | Octubre |   |   | Noviembre |   |   | Diciembre |   |   |
| Identificación del personal a capacitar. | ■         | ■ |   |         |   |   |           |   |   |           |   |   |
| Capacitación e inducción.                |           |   | ■ | ■       |   |   |           |   |   |           |   |   |
| Administración de tiempos y recursos.    |           |   |   |         | ■ | ■ |           |   |   |           |   |   |
| Motivación laboral y personal.           |           |   |   |         |   |   | ■         | ■ |   |           |   |   |
| Planificación y evaluación de metas.     |           |   |   |         |   |   |           |   | ■ | ■         |   |   |
| Trabajo en equipo.                       |           |   |   |         |   |   |           |   |   |           | ■ | ■ |

Elaboración propia.

## Viabilidad

Implementar la estrategia de proceso interno, es viable debido a que los recursos financieros, humanos, materiales y bienes que se requieren, están disponibles en la empresa Construction Tech, Trujillo, además su puesta en marcha permitirá fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de la empresa.

## Mecanismos de control

Nivel de eficiencia y eficacia.

Nivel de supervisión y control.

Nivel de calidad y seguridad.

## Estrategia 4: Contratación de personal

Esta estrategia es importante ya que busca encontrar la persona más adecuada para cubrir un puesto de trabajo en la empresa, es decir encontrar al candidato que mejor se ajuste el puesto requerido.

**Objetivos:**

- a) Políticas de Selección.
- b) Reclutamiento.
- c) Inducción del personal.
- d) Puestos requeridos.

**Tácticas:**

Crear perfiles para cada puesto de trabajo.

Realizar una preselección.

**Programa estratégico.**

El presente programa se llevará a cabo entre los meses de septiembre hasta octubre del 2020, que serán establecidos estratégicamente en función a la empresa Construction Tech, Trujillo., por el cual deben ser cumplidos por el personal asignado respecto al cronograma de actividades.

**Responsable.**

Jefe de personal

**Recursos**

Recursos humanos.

Recursos financieros y económicos.

Recursos materiales y bienes.

## Cronograma de actividades

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES                 |           |   |   |         |   |   |           |   |   |           |  |  |
|---|-----------|---|---|---------|---|---|-----------|---|---|-----------|--|--|
| Actividades                               | Setiembre |   |   | Octubre |   |   | Noviembre |   |   | Diciembre |  |  |
| Identificación de los puestos de trabajo. | ■         | ■ |   |         |   |   |           |   |   |           |  |  |
| Reclutamiento.                            |           |   | ■ | ■       |   |   |           |   |   |           |  |  |
| Selección y análisis de los candidatos.   |           |   |   |         | ■ | ■ |           |   |   |           |  |  |
| Contratación.                             |           |   |   |         |   |   | ■         | ■ |   |           |  |  |
| Inducción.                                |           |   |   |         |   |   |           |   | ■ | ■         |  |  |

Elaboración propia.

## Viabilidad

Implementar la estrategia de contratación de personal, es viable debido a que los recursos financieros, humanos, materiales y bienes que se requieren, están disponibles en la empresa Construction Tech, Trujillo, además su puesta en marcha permitirá fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de la empresa.

## Mecanismos de control

Nivel de desarrollo de procesos de selección.

Nivel de supervisión y control.

Nivel de desarrollo productivo.

### 8.9. Presupuesto.

Se considera el monto de los precios de las actividades, se calculará el costo de la propuesta:

| <b>ACTIVIDADES</b> |   | <b>COSTO</b>        |
|--------------------|---|---------------------|
| 1                  | Capacitación y fortalecimiento de las competencias laborales.         | S/. 2,500.00        |
| 2                  | Mejora del servicio y atención al cliente.                            | S/. 1,000.00        |
| 3                  | Supervisión y control de la parte operativa.                          | S/. 1,800.00        |
| 4                  | Reestructuración del proceso de selección y contratación de personal. | S/. 2,000.00        |
| <b>TOTAL</b>       |   | <b>S/. 5,300.00</b> |

Elaboración propia.

La inversión total es de S/. 5,300.00

#### Relación Beneficio - Costo

Seguidamente se presentan los ingresos del año 2019.

La empresa Construction Tech, Trujillo realizó un promedio de 6 obras de construcción de losa deportivas durante el año 2019 cuyo costo se detalla a continuación.

| <b>N° de Obras</b> | <b>Descripción</b>                                     | <b>Costo Unitario</b> | <b>Costo Total</b> |
|--------------------|--|-----------------------|--------------------|
| 6                  | Construcción de losas deportivas en la Región Libertad | S/. 80,000.00         | S/. 480,000.00     |

Los ingresos totales de la empresa Construction Tech, Trujillo con respecto al año 2019 son de S/. 480,000.00, por lo que se espera un incremento del 10% al término del año 2020. Por lo que se tendrá en cuenta que la inversión total es de S/. 5,300.00.

Ingresos Totales 2019 : S/. 480,000.00  
Incremento esperado al término del 2020 : 10%  
Total inversión para propuesta : S/. 5,300.00  
Incremento de ingresos 10% = S/. 48,000.00

Relación Beneficio-Costo = S/. 48,000.00 / 5,300.00

Relación Beneficio-Costo = 9.05

## REFERENCIAS.

- Acosta, J. (2017). *Definición de Costos*. Lima. Obtenido de <https://www.gerencie.com/definicion-de-costos.html>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Evaluación 360*. Buenos Aires: Nueva edición 2017.
- Alles, M. (2016). *Diccionario de comportamientos* (Vol. 2). Buenos Aires .
- Alles, M. (2017). *Selección por competencias*. Buenos Aires: edición 2017.
- Araujo, L. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6392/1/T2733-MAE-Araujo-Influencia.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina – CAF (2019). *¿Dónde está el problema de la baja productividad en América Latina?* [En línea]. Recuperado el 31 de octubre del año 2019 de <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2019/08/donde-esta-el-problema-de-la-baja-productividad-en-america-latina/>
- Banco de Desarrollo de América Latina – CAF (2018). *Políticas de innovación para la productividad*. [En línea]. Recuperado el 31 de octubre del año 2019 de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/03/politicas-de-innovacion-para-la-productividad/>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*.
- Briones, A. (2018). *Los secretos de las personas productivas para tener más tiempo libre: Cómo convertirte en un trabajador de alto rendimiento triplicando tu productividad*. Mestas Ediciones
- Cámara de Comercio de Lima –CCL (2018). *Productividad laboral a paso lento*. Revista La Cámara. Del 5 al 11 de marzo del 2018, N°817

- Calderon, S. (2017). *Diagnóstico de competencias transversales en alumnos de pregrado del segundo ciclo de ingeniería*. Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2924/ING\\_579.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2924/ING_579.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carpio, J. (2019). *Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C – Chiclayo 2018*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/739964>
- Cequea, M., Rodriguez, C., & Núñez, M. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano*. Cartagena. Obtenido de [https://www.academia.edu/8337672/Dimensi%C3%B3n\\_Cohesi%C3%B3n\\_Manejo\\_de\\_Conflictos\\_Cultura\\_Organizacional\\_Liderazgo\\_Formaci%C3%B3n\\_y\\_Developmento\\_Clima\\_Organizacional\\_Definici%C3%B3n](https://www.academia.edu/8337672/Dimensi%C3%B3n_Cohesi%C3%B3n_Manejo_de_Conflictos_Cultura_Organizacional_Liderazgo_Formaci%C3%B3n_y_Developmento_Clima_Organizacional_Definici%C3%B3n)
- Chávez, P., & Ortega, R. (2019). *“Mejora en la productividad de abc plásticos a través de la instalación de un sistema de filtración en circuito cerrado de agua de torre de enfriamiento”*. Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/47820/D-P14094.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Cheng, C. (2017). *Propuesta para la inclusión de competencias en las asignaturas de administración general del programa académico de administración de empresas de la Universidad de Piura*. Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3240/AE\\_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3240/AE_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Diario El Correo (2018). *Resiliencia en el trabajo: La nueva competencia que buscan las empresas*. [En línea]. Recuperado el 31 de octubre del año 2019 de <https://diariocorreo.pe/peru/resiliencia-en-el-trabajo-la-nueva-competencia-que-buscan-las-empresas-834800>
- Diario La República. (2019). *86.8% de empresas no invierten en capacitación de sus trabajadores*. Lima.

- Dios, K. (2018). *Programa de evaluación continua en las competencias del personal administrativo de Fortel Contact Center & BPO – 2014*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/440/1/TESIS%20DIOS%20CASTILLO.pdf>
- Drucker, P. (2016). *Las 5 claves de Peter Drucker: el liderazgo que marca la diferencia*. Profit editorial.
- Fernández, F., & Moreno, A. (2018). *Trabajadores de la sociedad del conocimiento y la productividad*. Sanz y Torres.
- Garrote, D. (2019). *¿Cuáles serán las competencias más demandadas en 2019? Una aproximación empírica*. AFOUTEZA FORUM: O Talento que vuelve no Nadal. Santiago de Compostela. LinkedIn. recuperado el 31 de octubre del año 2019 de <https://www.linkedin.com/pulse/cuales-ser%C3%A1n-las-competencias-m%C3%A1s-demandadas-en-2019-garrote-y%C3%A1%C3%B1ez/>
- Gavilanes, A. (2017). *Incidencia del nivel de competencia del personal técnico operativo en la producción de la empresa Eni Ecuador S.A*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/17609>
- González, J., & Pérez, R. (2017). *Formación y orientación laboral* (4 ed.). Paraninfo.
- Guillermo, Y. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Mnicipalidad Provincial de Huaura 201*. Huacho . Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. (2018). *Manual. Planificación del marketing de servicios* (COMM041PO). Especialidades formativas.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Noticias de Impulsa Perú*. [En línea]. Recuperado el 31 de octubre del año 2019 de <http://www.impulsaperu.gob.pe/portal/noticias/page/25>
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos* (Ed.2016).

- OCDE. (2016). *Competencias más allá de la escuela: Síntesis*. Paris: Publishing. Obtenido de <http://www.oecd.org/education/competencias-mas-alla-de-la-escuela-9789264230804-es.htm>
- Ochoa, D. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17643/OchoaRivieraDianaYaneth2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ochoa, P., Jauregui, K., Gómez, T., Ruiz, B., & Lasio, V. (2018). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina*. Lima: Esan.
- Ortiz, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12572/Ortiz\\_HCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peretto, C. (2016). *Evaluación de eficiencia y productividad del sistema bancario. El caso de las entidades bancarias de la república argentina en la década del 2001-2010*. Córdoba. Obtenido de <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/4429/Peretto%2c%20Claudia%20Beatriz.%20Evaluaci%3b2n%20de%20eficiencia%20y%20productividad....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, O. (2016). *7 competencias laborales muy valoradas por las empresas*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/7-competencias-laborales-muy-valoradas-por-las-empresas>
- Pinzón , A. (2019). *Las competencias mas reueridasa por las empresas en 2019*. Obtenido de <https://contratistas.co/noticias/competencias-mas-requeridas-por-las-empresas-en-2019/>
- Pum, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

- Robbins , S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p2ss22gn/Al-respecto-Robbins-y-Judge-2013-p-28-consideran-que-la-productividad-es-el/>
- Rodríguez, J., Pierdant, A., Rodríguez, E. (2016). *Estadística para administración*. (2da Ed. Ebook)
- Rustarazo , R. (2019). *Las habilidades laborales que más se demandarán en 2019*. Obtenido de <https://www.lainformacion.com/management/las-habilidades-laborales-que-mas-se-demandaran-en-2019-segun-linkedin/6488554/>
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1era. Ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma
- Tarrillo, J. (2016). *Análisis de la gestión de almacenes y propuesta para incrementar la productividad en el hotel Casa Andina Piura, año 2016*. Piura. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7953/tarrillo\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7953/tarrillo_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Yarlequé Juárez, Fátima Aracely alumna de la facultad Ciencias Empresariales y Escuela académico profesional Administración de la Universidad César Vallejo, filial Piura declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al informe de tesis titulado Competencia laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech, Trujillo 2019 son:

1. De mi autoría.
2. El presente trabajo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente trabajo investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Piura, de Julio de 2020



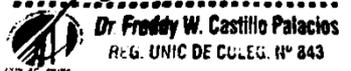
Yarlequé Juárez, Fátima Aracely  
DNI N° 40943356

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Freddy William Castillo Palacios, docente de la facultad de Ciencias empresariales y escuela académico profesional de administración de la universidad César Vallejo, Filial Piura, revisor del trabajo de investigación titulada “Competencia laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech, Trujillo 2019 de la estudiante Fátima Aracely Yarlequé Juárez constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turniting el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He constatado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada, por lo cual me someto lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura 16 de Julio del 2020

Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
REG. UNIC DE CULEG. N° 843

-----  
Dr. Castillo Palacios, Freddy William  
DNI N° 02842237

## Anexo Nº 2: Operacionalización de variables

**Tabla 11** *Matriz de Operacionalización de variables*

| Variables                                   | Definición Conceptual  | Dimensiones   | Definición Operacional   | Indicadores  | Escala de Medición |
|---|--|---------------|--|--|--------------------|
| Variable Independiente: Competencia Laboral | Según Alles (2017) describe a la competencia laboral como la cualidad que posee la persona para desempeñar un trabajo, por ende, la competencia como tal es únicamente observable en la persona siempre y cuando exista un referente bien establecido donde desarrollar la competencia. Variable | Conocimientos | Se medirá el nivel de conocimiento profesional, conocimientos adquiridos por la experiencia previa y conocimientos adquiridos por el trabajo desarrollado de los trabajadores de la empresa Construction Tech, a través cuestionario, guía de entrevista, guía de observación. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos adquiridos por la especialidad.</li> <li>• conocimientos adquiridos por experiencia previa.</li> <li>• conocimientos adquiridos por el trabajo desarrollado.</li> </ul> | Ordinal            |
|   |  | Actitudes     | Se medirá las actitudes sociales, personales y éticas de los trabajadores de la empresa Construction Tech, se a través del cuestionario, guía de   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes sociales.</li> <li>• Actitudes personales.</li> <li>• Actitudes éticas.</li> </ul>  | Ordinal            |

---

|             |  |  |         |
|-------------|--|--|---------|
| Habilidades | entrevista, guía de observación<br>Se medirá la destreza.<br>La aptitud manual y la aptitud intelectual de los trabajadores de la empresa Construction Tech, a través del cuestionario, guía de entrevista, guía de observación. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Destreza.</li><li>• Aptitud manual.</li><li>• Aptitud intelectual.</li></ul> | Ordinal |
|-------------|--|--|---------|

---

| Variables                           | Definición Conceptual   | Dimensiones | Definición Operacional   | Indicadores   | Escala de Medición   |  |
|-------------------------------------|---|-------------|--|---|--|--|
| Variable dependiente: Productividad | Según Briones (2018) establece que la productividad necesita evaluar los valores de eficacia (hacer las cosas correctamente) y eficiencia (hacer las cosas bien, pero optimizando los recursos), donde los niveles productivos bien ejecutados se transforman en niveles de competencia que posteriormente generan la competitividad de mercado mediante un efecto diferenciador. | Eficiencia  | Se medirá, el rendimiento de la mano de obra, si se realiza el trabajo en equipo y el uso adecuado a los equipos, a través del cuestionario, guía de entrevista, guía de observación | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rendimiento de la mano de obra</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Uso adecuado de equipos.</li> </ul>   | Ordinal  |  |
|                                     |   |             | Eficacia   | Se medirá la puntualidad en la entrega de trabajos, el conocimiento del puesto de trabajo y el trabajo bajo presión, a través, del cuestionario, guía de observación, guía de entrevista. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Puntualidad en la entrega de trabajos.</li> <li>Conocimiento del puesto de trabajo.</li> <li>Trabajo bajo presión.</li> </ul> | Ordinal  |
|                                     |   |             |  | Costos  | Se medirá la mano de obra, la materia prima y los costos indirectos de fabricación, a través del cuestionario guía de observación guía de entrevista.                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mano de obra.</li> <li>Materia prima.</li> <li>Costos indirectos de fabricación.</li> </ul> |

Elaboración propia

## Anexo N° 03 Matriz de consistencia

Tabla 12 *Madriz de consistencia*

| <b>TÍTULO</b>  | <b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b><br><b>Problema General:</b>  | <b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b><br><b>Objetivo General:</b>   | <b>HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b><br><b>Hipótesis General:</b>   | <b>MÉTODO</b>   |
|--|--|--|---|---|
| Competencia laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019. | ¿De qué manera la competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019? | <p>Determinar la influencia de la competencia laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019.</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿De manera los conocimientos influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?</li> <li>- De qué manera las actitudes influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C Trujillo 2019?</li> <li>-</li> </ul> | <p>La competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los conocimientos influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019,</li> <li>• Las actitudes influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech SAC, Trujillo 2019,</li> <li>• Las habilidades influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech SAC., Trujillo 2019,</li> </ul> | <p>-Tipo de Investigación: Aplicada, correlacional causal.</p> <p>-Diseño de la Investigación: descriptivo No experimental.</p> <p>Corte: Transversal.</p> <p>-Enfoque: mixto</p> <p>-Población: 66 trabajadores.</p> <p>-Muestra: 66 trabajadores.</p> <p>-Técnica: encuesta, entrevista</p> |

- 
- - ¿De qué manera las habilidades influyen en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?
  - ¿En qué situación se encuentra la productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?
- La productividad de los trabajadores de la empresa Construction Tech SAC., Trujillo 2019. se encuentra en una situación deficiente.
- observación.  
directa
- \_Instrumentos:  
cuestionario, guía de entrevista, guía de observación.
- Método de análisis: SPPS, Excel.
- 

**Elaboración propia.**

## Anexo N° 4

### Tabla 11 Matriz de Instrumento

**Problema General:** ¿Cómo la competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?

| OBJETIVO GENERAL   | HIPOTESIS | VARIABLE            | INDICADORES | TECNICA/<br>INSTRUMENTO                               | INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO |       |   |
|--|-----------|---------------------|-------------|---|-----------------------------|-------|---|
|  |           |                     |             |   | ITEMS                       | ITEMS |   |
| La competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.AC., Trujillo 2019. |           | Competencia laboral | X1.1        | Conocimientos adquiridos a nivel profesional          | Encuesta<br>Cuestionario    | 1     | Usted cuenta con los conocimientos suficientes para realizar sus actividades.                                   |
|  |           |                     | X1.2        | Conocimiento adquirido por experiencia laboral previa |                             | 2     | Todo el equipo de trabajo utiliza los conocimientos adquiridos en otras empresas para realizar sus actividades. |
|  |           |                     | X1.3        | Conocimientos adquiridos por el trabajo desarrollado  |                             | 3     | La empresa lo capacita constantemente para mejorar la ejecución de sus labores.                                 |
|  |           |                     | X2.1        | Actitudes sociales                                    |                             | 4     | La empresa le brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en el puesto específico que desempeña.     |
|  |           |                     |             |   |                             | 5     | La empresa toma en cuenta los conocimientos que Ud. tiene para mejorar su situación laboral.                    |
|  |           |                     | X2.2        | Actitudes personales                                  |                             | 6     | El equipo de trabajo realiza actividades extra laborales de recreación programadas por la empresa.              |
|  |           |                     |             |   |                             | 7     | Existe buena disposición de su parte entre los compañeros para efectuar trabajo en equipo.                      |

---

|      |                     |    |  |
|------|---------------------|----|--|
| X2.3 | Actitudes éticas    | 8  | El personal de la empresa tiene el hábito de limpieza y orden dentro de su jornada diaria de trabajo.  |
|      |                     | 9  | Los trabajadores demuestran responsabilidad en el cumplimiento de las tareas o actividades encomendadas.   |
| X3.1 | Destreza            | 10 | El personal cumple con sus labores tomando en consideración el reglamento interno.   |
|      |                     | 11 | Los colaboradores de la empresa identifican con facilidad los problemas y se adelantan a proponer soluciones.  |
| X3.2 | Aptitud Manual      | 12 | El equipo de trabajo labora sin necesidad de una supervisión constante.  |
|      |                     | 13 | Cuenta con la capacidad suficiente para realizar cualquier tarea que le encargan.  |
|      |                     | 14 | Los colaboradores de la empresa demuestran flexibilidad para persuadir a sus compañeros de trabajo que colaboren en las actividades que requieran un esfuerzo adicional. |
| X3.3 | Aptitud Intelectual | 15 | El trabajador tiene la capacidad para tomar decisiones correctas en caso sea necesario.  |

---

**Elaboración propia**

**Problema General:** ¿Cómo la competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019?

| OBJETIVO GENERAL  | HIPOTESIS   | VARIABLE      | INDICADORES | TECNICA/<br>INSTRUMENTO               | INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO |       |  |
|---|---|---------------|-------------|---------------------------------------|-----------------------------|-------|--|
|   |   |               |             |                                       | ITEMS                       | ITEMS |  |
| Determinar la influencia de la competencia laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019. | La competencia laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Construction Tech S.A.C., Trujillo 2019. | Productividad | Y1.1        | Rendimiento de la mano de obra        | Cuestionario                | 16    | Cumple siempre con las tareas asignadas por sus superiores antes del tiempo establecido.           |
|   |   |               | Y1.2        | Trabajo en equipo                     |                             | 17    | El personal trata siempre de realizar sus tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible. |
|   |   |               | Y1.3        | Uso adecuado de equipos               |                             | 18    | El personal trata siempre de hacer uso adecuado de los equipos de la empresa.                      |
|   |   |               | Y2.1        | Puntualidad en la entrega de trabajos |                             | 19    | Sus compañeros demuestran puntualidad para la entrega de los trabajos.                             |
|   |   |               | Y2.2        | Conocimiento del puesto de trabajo    |                             | 20    | Tiene siempre bien claras las tareas que debe realizar todos los días.                             |
|   |   |               | Y2.3        | Trabajo bajo presión                  |                             | 21    | Es necesario trabajar bajo presión para cumplir con las tareas diarias                             |
|   |   |               | Y3.1        | Mano de obra                          |                             | 22    | Los colaboradores de la empresa tratan siempre de reducir pérdidas de materiales.                  |
|   |   |               | Y3.2        | Materia prima                         |                             | 23    | Los supervisores o jefes controlan siempre el buen uso de los equipos y materiales                 |

---

|          |                                   |    |   |
|----------|-----------------------------------|----|---|
| Y3.<br>3 | Costos indirectos de fabricación. | 24 | Los gastos administrativos son asignados adecuadamente. |
|----------|-----------------------------------|----|---|

---

---

Elaboración propia.

## Anexo N° 5: Encuesta



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

N° \_\_\_\_\_

### Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO 2019 ". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa

(x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas

gracias. Escala de medición consta:

(5) Totalmente de Acuerdo - (4) De Acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo

#### **DATOS ESPECIFICOS**

|                                       | TDA   | DA       | I        | ED       | TD       |
|---------------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| <b>ITEMS</b>                          |   |          |          |          |          |
| <b>VARIABLE1: COMPETENCIA LABORAL</b> | <b>5</b>  | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| <b>Dimensión: Conocimiento</b>        |   |          |          |          |          |
| 1                                     | Usted cuenta con los conocimientos suficientes para realizar sus actividades.                               |          |          |          |          |
| 2                                     | El equipo de trabajo tiene las mismas oportunidades de capacitación.  |          |          |          |          |
| 3                                     | La empresa lo capacita constantemente para mejorar la ejecución de sus labores.                             |          |          |          |          |
| 4                                     | La empresa le brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en el puesto específico que desempeña. |          |          |          |          |
| 5                                     | La empresa toma en cuenta los conocimientos que Ud. tiene para mejorar su situación laboral.                |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: Actitudes</b>           |   |          |          |          |          |
| 6                                     | El equipo de trabajo realiza actividades extra laborales de recreación programadas por la empresa.          |          |          |          |          |
| 7                                     | Existe buena disposición de su parte entre los compañeros para efectuar trabajo en equipo.                  |          |          |          |          |
| 8                                     | El personal de la empresa tiene el hábito de limpieza y orden dentro de su jornada diaria de trabajo.       |          |          |          |          |
| 9                                     | Los trabajadores demuestran responsabilidad en el cumplimiento de las tareas o actividades encomendadas.    |          |          |          |          |
| 10                                    | El personal cumple con sus labores tomando en consideración el reglamento interno.                          |          |          |          |          |

|  |  |           |                |          |           |                |
|--|--|-----------|----------------|----------|-----------|----------------|
| <b>Dimensión: Habilidades</b>          |  |           |                |          |           |                |
| 11                                     | Los colaboradores de la empresa identifican con facilidad los problemas y se adelantan a proponer soluciones.  |           |                |          |           |                |
| 12                                     | El equipo de trabajo labora sin necesidad de una supervisión constante.  |           |                |          |           |                |
| 13                                     | Se ejecuta el trabajo correctamente dentro del tiempo establecido.   |           |                |          |           |                |
| 14                                     | Los colaboradores de la empresa demuestran flexibilidad para persuadir a sus compañeros de trabajo que colaboren en las actividades que requieran un esfuerzo adicional. |           |                |          |           |                |
| 15                                     | El trabajador tiene la capacidad para tomar decisiones correctas en caso sea necesario.  |           |                |          |           |                |
| <b>ITEMS</b>                           |  | <b>TD</b> | <b>D<br/>A</b> | <b>I</b> | <b>ED</b> | <b>T<br/>D</b> |
| <b>VARIABLE2: PRODUCTIVIDAD</b>        |  | <b>5</b>  | <b>4</b>       | <b>3</b> | <b>2</b>  | <b>1</b>       |
| <b>Dimensión: Eficiencia</b>           |  |           |                |          |           |                |
| 16                                     | Cumple siempre con las tareas asignadas por sus superiores antes del tiempo establecido.   |           |                |          |           |                |
| 17                                     | El personal trata siempre de realizar sus tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible.   |           |                |          |           |                |
| 18                                     | El personal trata siempre de hacer uso adecuado de los equipos de la empresa.  |           |                |          |           |                |
| <b>Dimensión: Eficacia</b>             |  |           |                |          |           |                |
| 19                                     | entrega de los trabajos. Sus compañeros demuestran puntualidad para la entrega de los trabajos.  |           |                |          |           |                |
| 20                                     | Tiene siempre bien claras las tareas que debe realizar todos los días.   |           |                |          |           |                |
| 21                                     | Es necesario trabajar bajo presión para cumplir con las tareas diarias.  |           |                |          |           |                |
| <b>Dimensión: Costos</b>               |  |           |                |          |           |                |
| 22                                     | Los colaboradores de la empresa tratan siempre de reducir pérdidas de materiales.  |           |                |          |           |                |
| 23                                     | Los supervisores o jefes controlan siempre el buen uso de los equipos y materiales   |           |                |          |           |                |
| 24                                     | Los gastos administrativos son asignados adecuadamente.  |           |                |          |           |                |
| <b>DATOS GENERALES</b>                 |  |           |                |          |           |                |
| 1. Edad : _____ 3. Estado civil: _____ |  |           |                |          |           |                |
| 2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____   |  |           |                |          |           |                |
| Fecha: _____                           |  |           |                |          |           |                |

## Anexo N° 6: Guía de Entrevista

|  |  |
|--|--|
|  <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> |  |
| <b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>   |  |
| <b>GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE DE LA EMPRESA<br/>CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO.2019.</b>                  |  |
| <b>Aplicado:</b>   |  |
| <b>COMPETENCIA LABORAL</b>   |  |
| <b>Conocimientos</b>   |  |
| <b>1</b>   | ¿Usted cree que el personal de la empresa Construction Tech posee conocimientos especializados para el desarrollo de sus actividades?  |
|  | Hay que ser realistas. Y no podemos asegurar que a totalidad del personal llegue a laborar a la empresa plenamente capacitado.   |
| <b>2</b>   | ¿Usted cree que los trabajadores, en general, poseen los conocimientos adquiridos en base a la experiencia en el desarrollo de actividades similares?  |
|  | No siempre, ya que por la premura del tiempo se contrata personal sin experiencia y aprenden a medida que ejecutan el trabajo.   |
| <b>3</b>   | Considerando una diferencia entre “bueno” y “excelente” ¿Usted cree que los trabajadores desarrollan un buen trabajo? ¿por qué?  |
|  | Si, los trabajadores hacen un buen Trabajo en la última línea que son los peones en las obras de construcción la mano de obra la realizan ellos, que son de la misma localidad, porque es un sustento diario y eso es lo que los motiva. |
| <b>Actitudes</b>   |  |
| <b>4</b>   | ¿Los trabajadores presentan valores y creencias que favorecen el desarrollo de la empresa?   |
|  | Sí, ya que los valores influyen en las actitudes del trabajador y sirven para brindar un buen servicio y establecer buenas relaciones entre el trabajador y la empresa.  |
| <b>5</b>   | ¿Los colaboradores de la empresa presentan capacidad para resolver problemas?  |
|  | Sí somos conscientes, no todo trabajador está capacitado para resolver problemas, pero en la empresa se fomenta la iniciativa que tenga cada trabajador y los procedimientos que utilice para resolverlos.                               |
| <b>6</b>   | ¿El desarrollo de las actividades se realizan respetando las normas y reglamentos de la empresa?   |
|  | Si, toda empresa tiene reglamentos y normas que deben ser cumplidas por todo Trabajador desde el momento que ingresa a la empresa a realizar su trabajo.   |
| <b>HABILDADES</b>  |  |
| <b>7</b>   | ¿Usted cree que los trabajadores perciben con facilidad los problemas y proponen soluciones?   |

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | No es fácil para los trabajadores percibir los problemas, pero nosotros como empresa el área de R.R.H.H se encarga de convocarlos a reunión mediante el programa hablemos para mejorar, donde el personal y la empresa llegan a un mutuo acuerdo.   |
| 8                 | ¿El personal cumple con sus respectivas funciones o necesita ser supervisado?   |
|                   | En el trabajo de obras el personal siempre esta supervisado para que pueden realizar el trabajo en el tiempo establecido.   |
| 9                 | ¿Estaría de acuerdo si el personal tomara decisiones en caso fuera necesario? ¿por qué?   |
|                   | Sí, siempre y cuando el personal tenga conocimientos profesionales que lo identifiquen con la empresa, que tengan poder de capacidad de realizar un buen trabajo porque así la empresa tendrá buenos resultados.  |
| <b>Eficiencia</b> |   |
| 10                | ¿Usted cree que los trabajadores utilizan de manera eficiente el tiempo brindado para realizar su trabajo? ¿por qué?  |
|                   | De manera eficiente por un lado si, ya que siempre están acompañados de los supervisores e ingenieros que son los encargados de estar al pendiente de la ejecución de la obra, porque siempre en todo trabajo hay tiempo que se puede descansar y realizar trabajos menos forzados.                   |
| 11                | ¿Usted cree que los trabajadores utilizan de manera adecuada los recursos disponibles? ¿por qué?  |
|                   | En este tipo de trabajo se intenta optimizar todo tipo de recursos como recurso humano, económico y otros se busca la mejor manera de reducir la merma porque siempre hay un porcentaje de fallas en este tipo de trabajo.  |
| 12                | ¿Usted cree que los trabajadores toman en cuenta la tutoría o supervisión brindada? ¿por qué?   |
|                   | Parte de los trabajadores sí, porque les sirve para aprender a dirigir y asesorar en caso presenta un ascenso en la empresa, ya está preparado para ejecutar su trabajo.  |
| <b>Eficacia</b>   |   |
| 13                | A la fecha en alguno de los proyectos realizados, ¿se han presentado resultados exitosos o brillantes, considerando exitoso como sin errores graves?  |
|                   | Si, por que no se toman en cuenta los errores graves, en la actualidad todas las obras ejecutadas por parte de la empresa han sido realmente buenas no habido ningún tipo de reclamo. si una obra dentro del año no tiene reclamo ya es considerado exitoso.  |
| 14                | ¿Usted cree que el personal en general ha mejorado sus tiempos de trabajo? ¿por qué? ¿qué factores han intervenido en ese proceso?  |
|                   | En este tipo de obras siempre se presentan algunos retrasos, pero se trata en lo posible de mejorar los tiempos, los supervisores son los encargados de hacer que esto se cumpla a cabalidad. Los factores que intervienen en el proceso son: la mano de obra calificada, el salario y la maquinaria. |
| 15                | ¿Usted cree que los trabajadores obtienen resultados buenos? ¿qué fallas usualmente presentan?  |

No siempre se obtienen buenos resultados ya que en este tipo de trabajo las jornadas son largas y muy cansadas no se maneja un buen régimen laboral, esto recae y comienzan a ver fallas.

### Costos

**16** ¿Usted cree que el personal en general ha mejorado en la utilización de recursos disponibles, es decir ahora utilizan sabiamente los materiales brindados?

El personal trata en lo posible de optimizar los recursos disponibles brindados por la empresa como es el uso de la materia prima ,equipos herramientas y otros.

**17** ¿Cuál es su opinión respecto a qué factores necesitan implementarse para superar los niveles de productividad actuales?

Para superar los niveles de productividad se deben implementar los siguientes factores: el factor motivacional, el salario, mano de obra calificada, capacitación y reducir aún más los tiempos de trabajo.

**18** ¿Se tiene un registro y control de los gastos administrativos?

Si se lleva un control de los gastos administrativos atreves de las planillas del personal administrativo, de los comprobantes de pago por útiles de escritorio y los pagos de servicios y otros.

CONSTRUCTION TECH S.A.C.  
*[Firma]*  
Giancarlo Urtecho Abudado  
GERENTE GENERAL

## Anexo N° 7: Constancia de Validación



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943, Licenciado en Ciencias Administrativas. N° ANR: 23792, de profesión Administrador, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo Filial Piura.

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

Cuestionario.

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

| Cuestionario para los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C ciudad de Trujillo. | 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. José Martín Lazo Sánchez  
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de mayo del Dos mil veinte.

  
 Lic. Adm. José Martín Lazo Sánchez  
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 83792

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 1. Identificación   |  |  |  |  |  |
| 2. Descripción  |  |  |  |  |  |
| 3. Clasificación  |  |  |  |  |  |
| 4. Justificación  |  |  |  |  |  |
| 5. Impacto  |  |  |  |  |  |
| 6. Seguimiento  |  |  |  |  |  |
| 7. Anexos   |  |  |  |  |  |
| 8. Observaciones  |  |  |  |  |  |
| 9. Estado   |  |  |  |  |  |
| 10. Otros datos de interés  |  |  |  |  |  |
| 11. Observaciones de la Oficina de Control de la Gestión y los Recursos |  |  |  |  |  |

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

**Observaciones:**

Elaboración de un plan de implementación de las acciones de mejora.

**Observaciones y lista de acciones:**

**Por implementar:**

Por medio de la presente se solicita que se realice un plan de implementación.

El presente es un documento de trabajo que se elabora con fines de información y no tiene carácter de resolución.

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN



**“COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

| Indicadores                   | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |     |     | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|-----|-----|---------------|
|                               |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91  | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACION</b> |  | 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                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    | 100 |     |               |
| 3. Actualidad                 | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    | 100 |     |               |
| 4. Organización               | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    | 100 |     |               |
| 5. Suficiencia                | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    | 95  |     |               |

  
 Lic. Adm. José Martín Lazo Sánchez  
 REG. UNIV. DE COLEG. N° 22720





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corawera con DNI 06437510  
 Magister Administración de Negocios MBA  
 N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración  
 desempeñándome actualmente Docente en  
 la Universidad César Vallejo de Piura.

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

Cuestionario.

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

| Cuestionario para los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C ciudad de Trujillo. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad  |            |           |       | ✓         |           |
| 2. Objetividad   |            |           |       | ✓         |           |
| 3. Actualidad  |            |           |       |           | ✓         |
| 4. Organización  |            |           |       |           | ✓         |
| 5. Suficiencia   |            |           |       |           | ✓         |
| 6. Intencionalidad   |            |           |       |           | ✓         |
| 7. Consistencia  |            |           |       |           | ✓         |
| 8. Coherencia  |            |           |       |           | ✓         |
| 9. Metodología   |            |           |       |           | ✓         |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura los 13 días del mes de Mayo del Dos mil veinte.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 18480



Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera  
DNI : 06437510  
Especialidad : MARKETING - Finanzas - Negocios  
email : angulo.ca@ucvvirtual.edu.pe

**“COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

| Indicadores                   | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACION</b> |  | 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 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    | 95 |     |               |
| 4. Organización               | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 97  |               |
| 5. Suficiencia                | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 98  |               |



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas. N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo Filial Piura.

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

Cuestionario.

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

| Cuestionario para los trabajadores de la empresa Construction Tech S.A.C ciudad de Trujillo. | 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 18 días del mes de mayo del Dos mil veinte.



.....  
**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
R.E.G. UNIC DE COLEG. N° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad : Administración / Investigación  
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

**“COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

| Indicadores                   | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACION</b> |  | 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                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 78 |                       |    |    |     |               |
| 2. Objetividad                | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 78 |                       |    |    |     |               |
| 3. Actualidad                 | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 78 |                       |    |    |     |               |
| 4. Organización               | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 78 |                       |    |    |     |               |
| 5. Suficiencia                | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 78 |                       |    |    |     |               |



## Anexo N° 08: Confiabilidad

|   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | <b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b> | ÁREA DE INVESTIGACIÓN |
|---|--|-----------------------|

### I. DATOS INFORMATIVOS

|  |   |   |
|--|---|---|
| 1.1. ESTUDIANTE                            | : | FATIMA ARACELY YARLEQUE JUAREZ  |
| 1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN   | : | COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO 2019. |
| 1.3. ESCUELA PROFESIONAL                   | : | Escuela Académico Profesional de Administración   |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)        | : | Cuestionario para evaluar la competencia laboral  |
| 1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO | : | KR-20 kuder Richardson ( )  |
|  |   | Alfa de Cronbach. ( X )   |
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN                   | : | 23-5-2020   |
| 1.7. MUESTRA APLICADA                      | : | 10  |

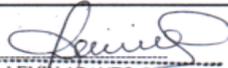
### II. CONFIABILIDAD

|   |              |
|---|--------------|
| <b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b> | <b>0.809</b> |
|---|--------------|

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

|  |
|--|
| Ítems evaluados: 15<br>Ítems eliminados: 0<br><br>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.809, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la competencia laboral. |
|--|

Estudiante: Fatima A. Yarlequé Juárez  
DNI : 40943356

  
 Docente : LEMÍN ABANTO CERNA  
 J.C. EN ESTADÍSTICA  
 COESP 508

D.N.I.: 17930402

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

**I. DATOS INFORMATIVOS**

|  |   |
|--|---|
| 1.1. ESTUDIANTE :                            | FATIMA ARACELY YARLEQUE JUAREZ  |
| 1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :   | COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTION TECH, TRUJILLO 2019. |
| 1.3. ESCUELA PROFESIONAL :                   | Escuela Académico Profesional de Administración   |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :        | Cuestionario para evaluar la productividad  |
| 1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO : | KR-20 kuder Richardson ( )  |
|  | Alfa de Cronbach. ( X )   |
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN :                   | 23-5-2020   |
| 1.7. MUESTRA APLICADA :                      | 10  |

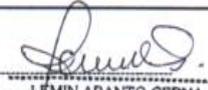
**II. CONFIABILIDAD**

|                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: | <b>0.806</b> |
|------------------------------------|--------------|

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

|  |
|--|
| <p>Ítems evaluados: 9</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 0.806, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la productividad.</p> |
|--|

Estudiante: Fatima A. Yarlequé Juárez  
DNI : 40943356

Docente :   
LEMIN ABANTO CERNA  
LIC. EN ESTADÍSTICA  
CCESPE 506

DNI: 17930402



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE OBSERVACIÓN APLICADA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
CONSTRUCTION TECH.S.A.C TRUJILLO 2019.

NOMBRE DEL OBSERVADOR:

FECHA:

| ITEMS  |   | SI | NO |
|--|---|----|----|
| COMPETENCIA LABORAL  | <b>VARIABLE 1: COMPETENCIA LABORAL</b>  |    |    |
|  | <b>Dimensión: Conocimientos</b>   |    |    |
|  | Se puede apreciar fácilmente el nivel de conocimiento de los trabajadores con relación a la función que desempeñan. | x  |    |
|  | El personal de la empresa es personal calificado  |    |    |
|  | Los trabajadores demuestran predisposición para el desarrollo de sus actividades.                                   | x  |    |
|  | El personal está comprometido con la empresa  |    |    |
|  | <b>Dimensión: Actitud</b>   |    |    |
|  | El personal de la empresa es solidario.   | x  |    |
|  | Si el personal de la empresa se ayuda cuando sus compañeros necesitan apoyo.  |    |    |
|  | Poseen sentimientos y conductas que contribuyen al desarrollo o bien común .  | x  |    |
|  | contribuyen al desarrollo de su comunidad.  |    |    |
|  | <b>Dimensión: Habilidades</b>   |    |    |
|  | Se puede observar ciertas habilidades por parte de los colaboradores de la empresa.                                 | x  |    |
|  | Si através de la actitud positiva de cada trabajador.   |    |    |
|  | El personal presenta destreza manual en el cumplimiento de sus actividades.   |    | x  |
|  | Todo el personal no maneja máquinas o herramientas  |    |    |
|  | El personal usa de manera adecuada las herramientas que le brinda la empresa.                                       |    | x  |
| Les falta tener más cuidado en el uso de las herramientas de la empresa. |   |    |    |

|                      |   |          |          |
|----------------------|---|----------|----------|
| <b>PRODUCTIVIDAD</b> | <b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD</b>  |          |          |
|                      | <b>Dimensión: Eficiencia</b>  |          |          |
|                      | El rendimiento de la mano de obra es el esperado.   |          | <b>x</b> |
|                      | Les falta trabajar más hay demora en las entregas de trabajos.  |          |          |
|                      | Se evidencia trabajo en equipo.   |          | <b>x</b> |
|                      | Falta más coordinación entre las cuadrillas.  |          |          |
|                      | <b>Dimensión: Eficacia</b>  |          |          |
|                      | Son puntuales en la entrega de trabajos.  |          | <b>x</b> |
|                      | hay retrasos no todos los proyectos son entregados a tiempo.  |          |          |
|                      | Demuestran conocimiento y dominio del puesto de trabajo.  | <b>x</b> |          |
|                      | Cada trabajador sabe que es lo que tiene que hacer.   |          |          |
|                      | Se desenvuelven bien trabajando bajo presión.   |          | <b>x</b> |
|                      | Sus jornadas laborales son muy largas y se sienten presionados.   |          |          |
|                      | <b>Dimensión: Costos</b>  |          |          |
|                      | La mano de obra de la empresa es suficiente y competente.   |          | <b>x</b> |
|                      | Falta mano de obra calificada y contratar más personal.   |          |          |
|                      | La empresa brinda todos los recursos y herramientas necesarias a los trabajadores para el buen desarrollo de sus actividades. | <b>x</b> |          |
|                      | Si les brinda los recursos y herramientas necesarias.   |          |          |
|                      | Se podría decir que la empresa es productiva.   | <b>x</b> |          |
|                      | Pero falta mejorar.   |          |          |

**“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”**

Piura, 06 de noviembre del 2019.

**CARTA N° 242-2019/UCV-DEA**

**SR.  
GIANCARLO URTECHO ALVARADO  
GERENTE DE OFICINA  
CONSTRUCCIÓN TECH S.A.C.  
PIURA**

De mi consideración

Reciba mi cordial saludo, así mismo en nombre de nuestra Universidad César Vallejo, se le solicita el permiso para que la estudiante **SRTA. YARLEQUE JUAREZ FATIMA ARACELY**, identificada con **D.N.I. N° 40943356**, que se encuentra cursando el **IX** ciclo en la Facultad de Ciencias Empresariales, de la carrera profesional de Administración pueda acceder a la información necesaria para su trabajo de investigación titulado: **“Competencia laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Construcción Tech S.A.C, Trujillo 2019”**.

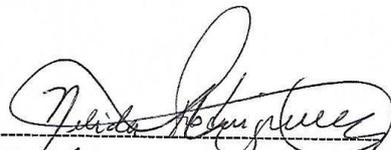
Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

En ese sentido llegamos a Ud. conoedores de su alto espíritu solidario para que sirva aceptar que su institución sea objeto de este estudio y a la vez sirva de ayuda como sugerencia para su empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



  
**DRA. NÉLIDA RODRIGUEZ DE PEÑA**  
**COORDINADORA ESCUELA ADMINISTRACIÓN**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**PIURA**

  
**CONSTRUCCION TECH S.A.C.**  
**Giancarlo Urtecho Alvarado**  
**GERENTE GENERAL**

