



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del Rendimiento laboral y su Incidencia en la competitividad de  
Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021**

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

**AUTORAS:**

Bach. Neira Alverca, Araceli (ORCID: 0000-0001-6424-1514)

Bach. Ticliahuanca Facundo, Lis Gemma (ORCID: 0000-0001-8032-0984)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

El desarrollo de esta tesis va dedicada a nuestros padres, ya que son el pilar fundamental y apoyo en mi formación académica, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia, mi empeño y todo ello de una manera desinteresada lleno de amor.

A todas las personas que hicieron posible este trabajo.  
A nuestros ángeles del cielo por darnos la fortaleza de seguir nuestros proyectos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los docentes, que a lo largo de nuestra vida, universitaria han sido parte de nuestra formación gracias, por sus enseñanzas e inspirarme y amar aún más mi carrera.

A nuestro asesor Dr. Freddy William Castillo Palacios por los conocimientos aportados y profesionalismo, paciencia y entrega que tuvo en todo el proceso del desarrollo de nuestra tesis.

A la Empresa Inversiones Oberti S.R.L, por brindarnos las facilidades y apoyo en la realización de nuestra tesis.

A nuestros padres mil veces gracias por el apoyo que nos brindas día a día y lograr nuestra meta.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización Variable Independiente:	14
3.3. Población, muestra y muestro	15
3.3.1.1. Criterios de selección	15
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4.2. Instrumento	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la comunicación de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	19
Tabla 2	Correlación causal entre la comunicación y la competitividad	20
Tabla 3	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el compromiso de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	21
<i>Tabla 4</i>	Correlación causal entre el compromiso y la competitividad	22
Tabla 5	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la evaluación del resultado de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	23
Tabla 6	Correlación causal entre la evaluación del resultado y la competitividad	24
Tabla 7	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la retroalimentación de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	25
Tabla 8	Correlación causal entre la retroalimentación y la competitividad	26
Tabla 9	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el recurso humano de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	27
<i>Tabla 10</i>	Correlación causal entre los recursos humanos y la competitividad	28
Tabla 11	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la innovación de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	29
Tabla 12	Correlación causal entre la innovación y la competitividad	30
Tabla 13	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la calidad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	31
Tabla 14	Correlación causal entre la calidad y la competitividad	32
Tabla 15	Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la agilidad comercial de Inversiones Oberti S.R.L., Piura	33
Tabla 16	Correlación causal entre la agilidad comercial y la competitividad	34

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L, Piura, 2021. El estudio fue de tipo aplicado, enfoque mixto, no experimental, transversal y diseño correlacional causal. La población de estudio estuvo conformada por 80 trabajadores de la empresa sometidos a evaluación estadística mediante muestreo y la muestra fue igual a la población. La información fue procesada y analizada mediante software Microsoft Excel. Como instrumentos de investigación se aplicó un cuestionario y una guía de entrevistas. Finalmente, de acuerdo al análisis se determinó que existe una correlación alta positiva entre la dimensión de recursos humanos y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de 0,845\*\*; existe una correlación moderada positiva entre la dimensión innovación y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de 0,790\*\*; existe una correlación moderada positiva entre la dimensión calidad y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de 0,695\*\* y existe una correlación moderada positiva entre la dimensión agilidad comercial y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de 0,790\*\*. Esto quiere decir, que una buena gestión del rendimiento laboral tiene incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, Competitividad, Productividad, Eficiencia

## **Abstract**

The general objective of this research was to evaluate the incidence of job performance management on the competitiveness of Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021. The study was of an applied type, mixed approach, as well as a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. As research instruments, a questionnaire and an interview guide were applied. The study sample consisted of 80 company workers. It was determined that the boss does not provide enough confidence to the collaborators. Consequently, of a realization that the company does not usually meet with said workers, taking into account that the manager still does not have clear indicators to be able to measure the work performance of his collaborators within the company. The study population was made up of elements subjected to statistical evolution through sampling and the sample is equal to the population, the information was processed and analyzed using Microsoft Excel software. Finally, the following conclusion was reached that the results obtained from the feedback is an essential process for our personal and professional development, which were positive to improve The commercial agility ina company can make the difference with the competition, the recommendations aremade and the importance and bibliographies used in the development of this research.

**Keywords:** Work performance, Competitiveness, Productivity, Efficiency

## I. INTRODUCCIÓN

Gestionar el rendimiento laboral es fundamental para los gerentes. De acuerdo a Sánchez de la Vega (2015), el gestor debe estimar al trabajador como elemento más significativo de la empresa, en busca del logro de los estándares de rendimiento y desempeño más altos. Por otro lado, Borzelino et al. (2015), manifiesta que es necesario para un líder conocer los factores que motivan a su personal a conseguir los objetivos tanto individuales como organizacionales. Las organizaciones requieren de un talento humano que pueda ejecutar satisfactoriamente sus funciones, tomando en cuenta que el rendimiento de los empleados es fundamental para lograr el éxito general de la empresa. Así mismo Monsalve, et al., (2020) afirma que en el mundo existe la necesidad de contar con personal especializado en las entidades para la ejecución de trabajos. Motivo por el que los empresarios buscan mejorar el rendimiento individual y organizacional, generando compromiso del colaborador por lograr realizar un trabajo eficiente e incrementar la productividad (Rodríguez, 2016).

En las regiones que conforman América Latina, existe alta demanda en el rubro de la construcción (Pegoraro, 2020). Esto hace que las empresas busquen trabajar con procesos que permitan la eficiencia en sus proyectos (De Lázaro et al., 2020). Por lo que, es importante mejorar los estándares de calidad para lo cual es necesario contar con personal productivo que responda satisfactoriamente a la petición de una tarea cumpliendo con las metas establecidas por la empresa. (Carreno et al., 2016). Es así que las empresas se esfuerzan por adaptarse a los constantes cambios para garantizar su competitividad, enfocándose en optimizar su capacidad productiva y empresarial que le permita ofrecer productos diferenciados que cumplan con los estándares de calidad requerida.

Diario Gestión, 2020 sustenta que una forma de reflexionar el por qué es competitiva una nación es pensar en la habilidad que tiene de hacer uso de sus recursos utilizables y competencias de su economía. Bajo esta deducción, de 63 países Latinoamericanos, el Perú ocupa el puesto 52; según el último Ranking de Competitividad Mundial 2020, en el que se han considerado cuatro pilares (desempeño económico, eficiencia del Gobierno, eficiencia de negocios e infraestructura). Asimismo, INCORE (2020) ubica a la región Piura en el puesto 14



de 25 regiones en el último Ranking de Competitividad Regional 2020 a través de seis pilares de competitividad: Entorno económico, Infraestructura, Salud, Educación, Laboral e Instituciones.

El sector construcción, en el Perú, es uno de los más representativos de la economía e incluye a industrias proveedoras de insumos (cemento, fierro, asfalto, etc.), depende del dinamismo de la construcción pública y del capital privado; sin embargo en el primer semestre del 2020 debido a las medidas de emergencia sanitaria la actividad constructora paralizó el total de sus actividades viéndose afectadas empresas contratistas, inmobiliarias y proveedoras de materiales de construcción al no poder cumplir con obligaciones inmediatas. No obstante, a partir de agosto se notó un aumento del 3%, en el sector construcción en Piura, debido a la reactivación de los proyectos de viviendas de las empresas privadas, construcción de urbanizaciones nuevas por lo que se inició una fase de recuperación de la construcción en la región. (Correa, 2020). De acuerdo a las cifras del INEI, el sector construcción representa aprox. el 6% del PBI y existen alrededor de 23700 empresas constructoras y 62200 empresas inmobiliarias, en cuanto al personal 234,629 laboran en constructoras y 766,180, en inmobiliarias (Quiroz, 2020).

En la región Piura un grupo representativo de firmas constructoras compiten entre sí y con grandes industrias nacionales y extranjeras, las cuales participan en licitaciones públicas y con un sector informal, representado por los albañiles y maestros de obra, en lo que a construcción de vivienda se refiere. En Piura, el único rubro del sector privado que se mueve es el de vivienda (asociado a los avances del Programa Mi vivienda), mientras que el sector público está constituido, por las obras que licitan las Municipalidades, Gobierno Regional y Proyecto Chira Piura.

Dentro de esta realidad se encuentra en la ciudad de Piura la sede de Inversiones Oberti S.R.L., que inicia sus actividades como empresa constructora en el año 2009; inicialmente, concentra sus operaciones en la contratación y ejecución de obras de edificaciones públicas y privadas a nivel nacional; un tiempo después, participa en diversas licitaciones del estado, adjudicándose significativas obras por su volumen y por su repercusión en la sociedad. El espectro de proyectos de infraestructura en ejecución abarca desde, servicios integrados de ingeniería,

suministros y la construcción de obras como edificaciones, obras de infraestructura vial, puentes, obras de saneamiento y obras hidráulicas. Actualmente la empresa ofrece servicios de supervisión de obras, estudios de factibilidad, elaboración de proyectos, movimientos de tierra y alquiler de maquinaria, apoyándose de un grupo sólido de profesionales.

No obstante, luego de 9 años de actividad ininterrumpida, en Inversiones Oberti S.R.L. se presentan algunos temas por analizar para que los colaboradores optimicen su rendimiento y sean más productivos, entre ellos se tiene el reclutamiento y selección de personal, procesos que se dan inopinadamente, al tener la buena intención de ayudar a personas en la búsqueda de un trabajo, obstruyendo la labor por falta de mano de obra calificada; no brindar capacitaciones al personal, lo cual origina demoras por desconocimiento en el quehacer diario; atrasos con respecto al pago de los haberes de los trabajadores, lo que genera incomodidad entre el personal; trabajar con la indumentaria inapropiada, lo que constituye un riesgo al no contar con la protección y seguridad personal al realizar sus actividades y el no contar con un tóxico, debiendo trasladar al trabajador al centro de salud más cercano.

Al no gestionarse el talento humano en Inversiones Oberti S.R.L. se generaría un ambiente hostil y de inseguridad en los trabajadores, viéndose afectado su rendimiento, lo cual repercutiría de forma negativa sobre la efectividad de la empresa y puede reflejarse a través de la incomodidad de algunos obreros al tener que enseñar sobre la marcha la tarea inmediata al personal nuevo; las limitaciones en el aprendizaje contraerían el desarrollo e innovación; los salarios bajos o a destiempo darían como resultado una baja en la productividad, un aumento de deslealtad hacia el gerente o hacia la empresa, repercutiendo esto en el cliente y encontrarse muy lejos de ser competitiva en el sector de la construcción. Ante esta realidad es importante incidir en ella, porque no se está contribuyendo a estimular al colaborador para que su rendimiento mejore y en retribución aporte en beneficio de los objetivos generales de la empresa; por ello la presente investigación evaluará la gestión del rendimiento, con el fin de fortalecer la cooperación y retroalimentación de la empresa hacia los colaboradores, porque lo que se debe obtener es que el personal se impregne con la filosofía de la

empresa, es decir con su misión, visión, objetivos, estrategias y sentirse recurso importante de la empresa y esto se conseguirá en la medida que se corrijan los obstáculos que les impidan ser mejores logrando así ser productivos para la empresa; siendo de conocimiento que los niveles de competitividad de la empresa serán mejores si el rendimiento laboral también mejora.

Considerando lo antes mencionado, el problema general quedaría redactado como sigue ¿Cómo la gestión del rendimiento laboral incide en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021?, mientras los problemas específicos son ¿Cuál es la incidencia de la comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura?, ¿De qué manera incide el compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura?, ¿Cuál es la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, ¿Cómo incide la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021?y ¿Qué características presenta la competitividad en Inversiones Oberti S.R.L., Piura?

La presente investigación tiene una justificación económica porque será planteada en aras de proponer mejoras en la gestión del rendimiento de los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, partiendo de la identificación de los gestores con sus colaboradores para que éstos desempeñen su labor con eficiencia, aumentando su productividad y ayudando a impulsar la rentabilidad de la constructora.

Por otro lado, existe una justificación social, porque al mejorar la gestión del rendimiento laboral, los empleados contribuirán en la calidad de la entrega de una obra o de la prestación del servicio, logrando cubrir las necesidades y expectativas de los clientes públicos y privados y mejorando la calidad de vida de las familias y de las comunidades al recibir las obras concluidas a cabalidad.

Así también, la investigación tiene una justificación práctica porque se orientará a proponer cambios positivos en la gestión del rendimiento laboral para encontrar soluciones reales, que permitan hacer competitiva a Inversiones Oberti S.R.L., Piura, pudiendo también, servir este trabajo para investigaciones futuras.

Con respecto al objetivo general, se tiene, evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021. Teniendo como objetivos específicos: analizar la incidencia de la

comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura y Analizar las características que presenta la competitividad en Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

La hipótesis general que presenta una respuesta tentativa al planteamiento del problema general es la siguiente: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021. Además, se plantean las siguientes hipótesis específicas: la comunicación incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, el compromiso tiene una incidencia significativa en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, la evaluación del resultado incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura y la retroalimentación incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales del presente estudio se tiene a Bonilla et al., (2018), en su artículo indexado en SciELO La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, manifiesta que la inapropiada preparación al personal administrativo y trabajadores de las diferentes áreas de la Universidad en mención, al no ser orientados y tener conocimientos desactualizados, de sus actividades, marcan la presencia de factores perniciosos al ambiente laboral (conflictos interpersonales, estrés, improductividad) y juegan un rol negativo durante el corriente avance de sus actividades tanto genéricas como específicas. El desconocer las actividades a realizar en el lugar de trabajo es consecuencia de una falta de entrenamiento e incompetente inducción al puesto de trabajo por el personal responsable. Se concluye, que los planes de capacitación tienen una importancia significativa en la gestión administrativa del personal administrativo.

Gabini (2017), quien en su tesis denominada Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica, La Plata, 2017 para lograr el grado de Doctor en la Universidad Nacional de La Plata, se planteó como fin desarrollar y verificar empíricamente un modelo explicativo del rendimiento laboral, cimentado en la evidencia empírica internacional. Se delineó una investigación empírica transversal. Se finaliza con el análisis de las fortalezas y limitaciones del estudio, se plasman sugerencias para nuevos análisis empíricos en el área y para el esbozo de políticas empresariales que impacten sobre el funcionamiento de la organización.

En los antecedentes nacionales, Díaz (2020), en su trabajo de investigación Aportes de la gestión del conocimiento en el nivel de competitividad de las empresas constructoras: Una revisión de la literatura científica - Cajamarca, 2020, tuvo como finalidad investigar y determinar el aporte de la gestión del conocimiento en el nivel de competitividad de las industrias constructoras. La investigación es una revisión sistémica, trabajada con artículos de investigación empírica. El resultado fue, que la gestión del conocimiento, cumple un papel fundamental en el nivel de la competitividad. Concluye, en que la gestión del conocimiento hace posible aumentar el nivel de competitividad de las empresas del rubro de construcción, debido a que les posibilita minimizar costos, plazos y desarrollar e innovar sus productos y servicios.

De acuerdo a Quispe (2020), en su trabajo de investigación La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2019. El objetivo fue determinar la relación entre las variables en la mencionada institución. Cuya investigación fue de tipo básica de diseño correlacional. Se detectó que para la variable “Gestión del rendimiento” la dimensión más acentuada fue las “Metas y compromisos” y la focalizada a mejorar el “Seguimiento”, y para la variable “Trabajo en equipo” la dimensión más significativa fue la “Confianza” y la focalizada a mejorar la “Comunicación”. Se ultima que existe relación directa y moderada (valor del Tau-b de Kendall = 0,369y valor de  $p = 0,000$ ) entre las variables.

Según Gerónimo (2019), en su trabajo de investigación Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019 para adquirir el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, se abordó determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo en la mencionada institución. El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, tuvo un diseño no experimental, con un alcance descriptivo correlacional y por su temporización fue transversal. El resultado del estudio arrojó la existencia de una correlación positiva moderada de 0.121, por lo que se concluye la existencia de una relación significativa entre las variables.

Para Montesinos (2019), en su trabajo de investigación La gestión del talento humano en la empresa constructora INARCO Ate-Perú, año 2019. En el Perú, muchas organizaciones aún no aprovechan al máximo los beneficios que se pueden ganar de una eficiente gestión del factor humano. Motivo por el que esta investigación tiene por objetivo determinar el nivel de la Gestión del Talento Humano en la empresa Constructora Inarco Perú S.A.C. Ate 2019, a fin de poder identificar los factores negativos que alteran la mencionada gestión. Motivo por el que, se efectuó una investigación del tipo básica y de diseño transeccional, el nivel es descriptivo y el

enfoque cuantitativo. Se concluyó que, en la empresa, la Gestión del Talento Humano con frecuencia tiene una condición aceptable, logrando un atributo de REGULAR.

Asimismo, Javier (2017), en su trabajo de investigación Proceso de Selección Personal y Desempeño Laboral en la Constructora GyQ de Huancayo, presentado en la Universidad Continental de Huancayo, tuvo como objeto establecer el tipo de relación entre las variables de la empresa GyQ. La investigación fue de tipo básica y el nivel obtenido fue el correlacional. La población analizada fue conformada por los 17 empleados de la Constructora GyQ de Huancayo. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario, la guía de entrevista y la matriz de evaluación para la recolección de datos de las variables. Se concluyó que existe una relación directa entre las variables de la Constructora GyQ.

En cuanto a Hidruogo y Pucce (2016) en la investigación El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel perteneciente a la facultad de Ciencias Empresariales, tuvo como motivo determinar la relación entre las variables de mencionada institución. La investigación fue del tipo descriptivacorrelacional con diseño cuantitativo, se encontró que existe correlación perfecta y positiva entre las variables. Se concluye que los elementos más sobresalientes de la investigación son el trabajo en equipo y el compromiso laboral.

Concerniente a los antecedentes locales, de acuerdo a Salazar (2015), en su trabajo de investigación Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora Galilea de la ciudad de Piura, 2015, presentado en la Universidad Señor de Sipán, se consideró, proponer un plan de satisfacción laboral para fortalecer el desempeño de los trabajadores de la mencionada constructora. El tipo de la investigación fue descriptiva, explicativa y con propuesta; la población estuvo conformada por 44 trabajadores. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Se puede concluir que no existe un buen desempeño laboral, al no cumplirse en un gran porcentaje los factores motivacionales, de capacitación y compromiso de la empresa; lo que dificulta desempeñar las metas trazadas y el logro de los objetivos organizacionales.

Como parte de las bases teóricas de la presente investigación se presenta a Gabini & Salessi (2017), quien define a la primera variable el rendimiento laboral como el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Sin embargo, Campbell et al., (2012), determinaron que el rendimiento laboral es sinónimo de

comportamiento, es lo que el trabajador ejecuta realmente y se puede observar. El rendimiento contiene todas las acciones relevantes para lograr las metas de la organización y puede medirse en función de lo que cada individuo en realidad hace (nivel de contribución).

Según los autores Borman & Motowidlo (2014) se manifiesta que normalmente se identifican dos tipos diferentes de rendimiento en función de sus consecuencias organizacionales, el denominado rendimiento de tarea o intra-rol, es aquel que hace referencia a los comportamientos de los colaboradores respecto a sus responsabilidades laborales y el contextual o extra-rol, es aquel que, además de cumplir con las obligaciones laborales, es necesario que el trabajador asuma de forma espontánea tareas con conductas beneficiosas para la organización.

Para Suasnabar (2015), la dimensión comunicación es la apreciación valorativa que realiza el empleado de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades rutinarias, considerándose otro factor importante en el rendimiento laboral. Se estima que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

Con respecto al indicador liderazgo, Bracho y García (2013) afirman que es la gestión de influir en las personas para sentirse motivadas a realizar sus actividades de manera voluntaria, pudiendo ser individual o grupal. La definición conceptual surge de los procedimientos intelectuales al momento de pensar en los objetos de la institución, y de la parte humana de influir en los sujetos para que realicen su trabajo de forma voluntaria y se esmeren en concretar sus metas.

En cuanto al indicador participación Becerra (2017) indica que consiente que la contribución sea mayor, en cuanto al desempeño y productividad que se tiene, esto ocasiona bienestar, desarrolla menor ausentismo y rotación de personal. La inclinación que se tiene en una mayor participación, admite que se labore en equipo y se fortalezcan las relaciones inter personales.



Referente a la dimensión compromiso se asocia con un alto rendimiento y eficiencia, y, por otro lado, se asocia con mucho tiempo y esfuerzo en asuntos laborales. Debido al tiempo y la energía limitados de las personas, invertir mucho en trabajo organizacional tiene un impacto negativo en el promedio (Cernas y Nava, 2019). Asimismo, el compromiso organizacional es el sentimiento que hace que el empleado, orgulloso de su empresa, sienta que no necesita buscar otros trabajos, lo que no solo fortalece el proceso de retención de la organización, sino que también facilita recomendar un amigo a su organización (Aldana et al, 2018), es decir, el compromiso es la fuerza de la relación de una organización con esa persona y su identidad. Cada empleado puede desarrollar uno de los tres tipos de compromisos que son independientes como es el afectivo, continuo y normativos (Hernández, 2018).

Para Alles, (2018) La dimensión evaluación del resultado es parte importante del proceso del planeamiento estratégico, permite comparar los resultados previstos y realizados, con los indicadores de desempeño definidos; consiente adquirir informaciones y analizar el desempeño de las propuestas para cada uno de los objetivos específicos del programa en términos de su actividad, su eficacia y su eficiencia para recabar conclusiones que permitan retroalimentar la gestión del proyecto.

Según Porter (2015) define el indicador Productividad como el mejoramiento efectivo de las capacidades de una organización. Asimismo, Sánchez et al. (2020) menciona que la productividad es una medida de la eficiencia utilizada para combinar los factores productivos y los insumos para producir una determinada cantidad de bienes y servicios. Un aumento en la productividad significa producir más con el mismo número de recursos.

Concerniente al indicador satisfacción del cliente, Izquierdo (2019) afirma que la satisfacción del cliente se define como el nivel de conformidad del cliente cuando ejecuta su compra o hace uso de un servicio. Los prospectos perciben tres niveles de satisfacción: Insatisfacción como el desempeño observado del producto que no alcanza las expectativas del cliente. Satisfacción: como el desempeño advertido del producto que concuerda con las expectativas del cliente. Complacencia: el desempeño percibido supera a las expectativas del cliente. Depende cual es la experiencia se puede medir el nivel de satisfacción. El objetivo de toda empresa u organización es suscitar lealtad de cliente hacia una marca, un cliente insatisfecho cambiará de marca o proveedor, en cambio el cliente satisfecho será leal, por lo

menos, hasta que otro proveedor le proporcione una oferta más atractiva.

Cabe mencionar que Stone & Heen en su libro *Thanks for the feedback* (2014) definen la dimensión retroalimentación y la relacionan con cualquier información que se le da a alguien sobre uno mismo. Agregan que cuando la persona está abierta a recibir retroalimentación en el trabajo, por ejemplo, las relaciones laborales se presentan mucho mejor, son de mayor confianza, la colaboración es más productiva y se solucionan los problemas con mayor facilidad. Sin embargo, se debe tener presente, que la responsabilidad no solo debe recaer en la persona que recibe la retroalimentación, sino también en el que la da.

En cuanto al indicador incentivo, Chiavenato (2015) manifiesta, que las organizaciones, para actuar dentro de ciertos parámetros, utilizan un sistema de recompensas para fomentar ciertos tipos de conductas deseadas y de castigos para inhibir ciertos tipos de comportamientos no deseados.

Así también, en el marco laboral se considera una remuneración que se le brinda a los trabajadores en distinción por alguna actividad a realizar o realizada de forma motivacional para el cumplimiento de alguna meta; los incentivos tienen un mérito simbólico subjetivo en función al criterio de cada individuo; el trabajador suma al progreso de la organización con su esfuerzo, tiempo, conocimientos, por los que recibe una remuneración justa, sin embargo, es notable que la misma estime un plan o programa de incentivos o compensaciones (Werther, 2015).

Por otro lado, para Tejada (2013), sostiene que el indicador competencias, son un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinadas, coordinadas e integradas, lo que abarca el saber, el saber hacer, saber ser y saberestar.

Según Rubio (2016) el indicador conocimiento (Saber), radica en la información guardada en la memoria del personal, siendo adquirida por el nivel de experiencia o la obtención de métodos novedosos de aprendizaje; la cual está compuesta por la instrucción laboral, que es aquella colaboración de la empresa en función a la formación del personal y así mismo en su progreso técnico y laboral. A nivel empresarial es el conocimiento y destrezas de las que dispone el personal en relación a una determinada área organizacional.

Así mismo para Munch (2014) el indicador condiciones ambientales es el conjunto de factores físicos, biológicos y sociales existentes en un lugar y en un determinado momento y que pueden intervenir en la vida y en el trabajo de los sujetos que se encuentren en dicho lugar. Para el mismo autor, la higiene y seguridad en el

trabajo son de total importancia para conservar al personal, impidiendo riesgos en la vida de ellos y bienes de la empresa, en muchos casos, los accidentes ocurren debido a la falta de orientación y capacitación, respecto al empleo de procesos, equipos y herramientas; además la salud organizacional es el reflejo del bienestar físico, mental y social.

Se presenta a Rubio y Baz (2015), quienes plantean la segunda variable competitividad como un proceso, el cual genera y fortalece la capacidad productiva y empresarial para hacer frente a su contraparte a través de sus productos y servicios, donde una empresa es productiva cuando adquiere las condiciones internas y externas que le otorgan la capacidad de generar ventajas competitivas para competir de manera exitosa.

Asimismo, Uribe (2016) señala que las empresas al no contar con una ventaja competitiva, sólo obtendrán rendimientos promedios que no le permitirán generar valor e irán desapareciendo poco a poco del mercado. Una organización con fuerte capital puede desarrollar grandes estrategias para diferenciarse de sus competidores.

Cabe resaltar que una ventaja competitiva puede proceder de una buena imagen, de un beneficio adicional de un producto, de una ubicación privilegiada o sencillamente de un precio competitivo (Porter, 2015). Se deduce que una gama de factores interviene al posicionar la empresa en el mundo comercial: personas, productos, ofertas, publicidad e imagen.

Con respecto a la dimensión Recursos humanos, Porter (2015), afirma que es un proceso relacionado con la contratación, entrenamiento y desarrollo del trabajador; así también, tienen relación con otros temas como la amabilidad, el respeto, el saber escuchar y manejar las herramientas tecnológicas.

Referente al indicador desarrollo debe verse como inversión, en la medida que se explote el talento de los trabajadores, aportando al logro de metas organizacionales. Involucra planes de carrera diseñados considerando la antigüedad, experiencia y trayectoria en la empresa, evaluando condiciones para promover ascensos de personal (Rincón et al., 2017)

Concerniente a la dimensión innovación, Morales et al., (2013) la entienden como el proceso en el cual, a partir de la concepción de una idea, invención o reconocimiento de necesidades se diseña y desarrolla un producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa, con el propósito de ser utilizadas en el aumento de la competitividad.

Bajo esta consideración resulta oportuna la postura de Horta et al., (2015), quienes afirman que la innovación es clave para fomentar la competitividad dentro de las economías globalizadas en general y de las empresas en particular. Así, el potencial competitivo está en función de las habilidades para gestionar el conocimiento (investigación y desarrollo) y la producción del valor agregado (innovación).

En cuanto a la dimensión calidad se refiere a la facultad para transformar las necesidades de los consumidores en peculiaridades medibles, siendo la única manera de que un producto cubra las expectativas de los clientes y que sea expuesto en el mercado a un precio competitivo. Los servicios exhiben características particulares que dificultan medir la calidad, como son: Intangibilidad, Inseparabilidad y heterogeneidad. (Villalba, 2013)

Con respecto al indicador proceso, Bravo (2015), lo define como un conjunto de actividades que se realizan de manera organizada para generar un producto o servicio con la utilización de recursos para lograr un resultado específico. Asimismo, Porter (2015), el indicador Servicio lo considera el resultado de aplicaciones de esfuerzos humanos o mecánicos a personas u objetos.

Concerniente a la dimensión agilidad comercial Alcas (2017), la considera como la capacidad y velocidad de respuesta de la empresa a los cambios del mercado y la satisfacción del cliente a la brevedad posible con la calidad requerida; a la vez hace referencia que, por mucho tiempo, desde el punto de vista del marketing, las necesidades del mercado se concentran en las necesidades de los clientes, que las empresas tratarán, en toda la extensión de la palabra, de satisfacer.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Se planteó una investigación de tipo aplicada, se orientó a dar solución a una realidad determinada en Inversiones Oberti S.R.L., Piura, a través de los instrumentos de investigación y basándose además en las teorías y técnicas disponibles de acuerdo a las variables de estudio. (Hernández *et al*, 2014).

La investigación se encontró dentro del enfoque mixto, basado en la aplicación de instrumentos de investigación de tipo cuantitativo y cualitativo, lo cual incluyó el análisis de datos propios de la naturaleza de cada instrumento.

La investigación tuvo un diseño no experimental, pues no hubo modificación de ninguna de las variables de estudio, por el investigador; únicamente se estudiaron en su propio ambiente recogiendo la información de su comportamiento. Fue transeccional ya que el recojo de datos se llevó a cabo en un único periodo de tiempo. Finalmente, Hernández *et al*. (2017), manifiesta que la investigación correlacional causal busca establecer la relación existente entre las variables y causal debido a que además sugiere una relación de causalidad y esta relación de causa y efecto se planteó en la investigación; teniendo como causa la variable independiente, rendimiento laboral y como efecto la variable dependiente, competitividad.

#### 3.2 Variables y operacionalización Variable Independiente:

Rendimiento laboral: Gabini & Salessi (2017), quienes lo definieron como el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.

## **Variable Dependiente:**

Competitividad: Porter (2015), la definió como el triunfo y ruina de toda organización, donde los factores determinantes, de la empresa, para llegar a ser competitivos deben estar en constante innovación y tener una cultura coherente con las funciones de la empresa.

### **3.3 Población, muestra y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Estuvo comprendida por el total del personal que labora en Inversiones Oberti S.R.L., Piura. De acuerdo a información obtenida directamente de la empresa, comprende a 80 trabajadores, de los cuales 21 son administrativos y 59 son obreros.

##### **3.3.1.1 Criterios de selección**

#### **Criterios de Inclusión:**

Se determinó, en la investigación, trabajar de manera intencional, para lo cual se seleccionó a los 80 trabajadores, quienes están ligados a las actividades diarias administrativas y de obra de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

#### **Criterios de Exclusión:**

Se excluyeron de la presente investigación, aquellos trabajadores que se encuentran con descanso médico, de vacaciones, permiso o ausentes por algún motivo o que no desean participar de la investigación.

#### **3.3.2 Muestra**

##### **Muestra de Inversiones Oberti S.R.L**

Hernández *et al.* (2014), Manifiestan que la muestra es un subgrupo de la población de la investigación, donde se recolectan datos, los cuales deben

delimitarse y definirse con claridad y precisión; asimismo ésta debe ser característica de la población, por lo tanto, en la investigación, se optó trabajar con los 80 trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L.; así podemos decir que se utilizó una muestra censal porque se consideró el 100% de la población debido a que es un número manejable o finito

### **3.3.3 Unidad de análisis**

Cada uno de los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

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

### **3.4.1 Técnicas**

Se aplicaron dos técnicas:

La encuesta: Es una técnica principal en todo estudio, la cual se basa en formular un conjunto de interrogantes que serán aplicadas a una muestra representativa, tiene como objetivo recopilar información necesaria mediante indicadores propuestos para el posterior análisis de la problemática de estudio (Cabezas *et al.*, 2018).

La encuesta fue aplicada a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, con el fin de recolectar los datos concernientes a cada indicador de la investigación.

La entrevista: Es una técnica complementaria en todo estudio. Se basa en formular un conjunto de interrogantes desde un nivel crítico sobre un hecho determinado, que puede ser dirigido a un individuo o grupo de personas, mediante un diálogo simple (Reyes, 2016). La entrevista fue aplicada al gerente de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

### **3.4.2 Instrumentos**

**Cuestionario:** instrumento cuantitativo, se aplicó con ítems, los cuales permitieron conocer la realidad de las variables rendimiento laboral y competitividad.

**La guía de entrevista:** instrumento aplicado al gerente de Inversiones Oberti S.R.L., Piura a efecto de analizar el problema central del estudio mediante una participación libre en cada una de las respuestas.

En cuanto a la validez del cuestionario, este determinó que el instrumento establezca la realidad de cada variable a través de sus dimensiones e indicadores. Para este fin, se sometió a la evaluación de tres expertos en la línea de investigación.

Finalmente, en lo que respecta a la confiabilidad, esta mide el grado en que el cuestionario produce ciertos resultados confiables, para lo cual se empleó el *Alfade Cronbach*, para ello se llevó a cabo una prueba piloto con la finalidad de procesar estadísticamente los resultados mediante el análisis de fiabilidad. El resultado debió ubicarse en el intervalo de 0,70 a 1,0 para comprobar efectivamente que el cuestionario es confiable

### **3.4.3 Procedimientos**

El estudio cumplió una serie de procedimientos para la recolección de datos y el planteamiento metodológico de la investigación. Primero, para la aplicación del cuestionario a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura se realizaron las coordinaciones previas con el responsable de la empresa, a fin de no interferir con las labores internas; segundo, se elaboró un formulario del cuestionario en Google drive y el link se envió a través de WhatsApp, correo electrónico a los trabajadores y para quienes no contaron con servicio de internet se realizó la encuesta vía telefónica; tercero, se aplicó el instrumento con las preguntas estructuradas y utilizando la escala de Likert a los 80 trabajadores; cuarto, se llevó a cabo la entrevista al gerente, se aplicó vía telefónica, previa coordinación y quinto se aplicaron los dos instrumentos a la muestra establecida para después ser analizados los mismos e interpretados de acuerdo a los objetivos.

### **3.5 Método de análisis de datos**

Se utilizó el programa SPSS V. 25 y Microsoft Excel; a fin de ordenar los datos cuantitativos y transformar en valores equivalentes los valores cualitativos



recopilados. Los datos cualitativos se analizaron de la siguiente forma: recopilación (mediante la utilización de los instrumentos), registro y categorización (asignación de rangos) y análisis (interpretación de datos). Estos datos, complementaron la información obtenida por la utilización del cuestionario.

### **3.6 Aspectos éticos**

De acuerdo a la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV del 28 de agosto de 2020, en la cual se aprueba la actualización del Código de Ética en Investigación de la UCV, cabe indicar, que la presente investigación se realizó con total responsabilidad y medidas posibles acatando la ética de la Universidad César Vallejo como también la ética profesional y de la investigación científica.

Se consideró la autenticidad de las fuentes empleadas aplicando las normas vigentes y el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo; asimismo, el respeto a la confidencialidad de la identidad de los participantes de la investigación, dado que no fueron revelados sus datos personales, ni la opinión emitida en cada uno de los cuestionarios.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Informe de aplicación del cuestionario

Los resultados que se lograron obtener a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L. Piura, muestra el escenario del problema, el cual es materia de estudio respecto al rendimiento laboral y la competitividad, las cuales han sido representadas estadísticamente de manera descriptiva mediante tablas de análisis, aplicando la escala de medida o evaluación de cada respuesta obtenida, siendo estas sustentadas de acuerdo a los objetivos formulados en la investigación. A continuación, se detallan:

#### 4.1 .1 Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

*Tabla 1*  
*Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la comunicación de Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

Alternativas	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente En desacuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Comunicación	5		4		3		2		1			
* Su jefe le brinda oportunamente las indicaciones para el cumplimiento de sus actividades	28	35	44	55	8	10	0	0	0	0	80	100
* Su jefe le brinda suficiente confianza para la realización de sus tareas.	24	30	28	35	28	35	0	0	0	0	80	100
* Existe una participación activa de los trabajadores en el logro de los objetivos planteados por la empresa.	8	10	48	60	24	30	0	0	0	0	80	100
<b>Comunicación</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

En la tabla 1 se puede percibir, que la percepción de los trabajadores sobre la comunicación en la empresa de estudio es favorable, resaltan las oportunas indicaciones que el jefe brinda para el cumplimiento de sus actividades con 44 encuestados que representan el 55% del total; además, destacan 48 encuestados que representan el 60% del total, quienes manifiestan estar de acuerdo acerca de que existe una participación activa de los trabajadores en el logro de los objetivos planteados por la empresa.

*Tabla 2*  
*Correlación causal entre la comunicación y la competitividad*

Comunicación		Competitividad		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	de	1.000	,645**
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		80	80
	Competitividad	de	,645**	1.000
	Coeficiente de correlación			
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		80	80

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

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 2 indica que existe una correlación moderada positiva entre la dimensión comunicación y la variable competitividad, debido a su coeficiente de 0,645\*\*, lo que da a entender que el buen manejo de la comunicación no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis específica 1.

HE1: La comunicación influye significativamente en la competitividad de la empresa Inversiones Oberti S.R.L., Piura 2021, aceptándose la hipótesis específica

#### 4.1.2 Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L.

*Tabla 3*  
Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el compromiso de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

Compromiso	Alternativas											
	5 Totalmente de acuerdo		4 De acuerdo		3 Indeciso		2 En desacuerdo		1 Totalmente En desacuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Usted considera invertir su tiempo, a cabalidad, en cada tarea.	20	25	52	65	8	10	0	0	0	0	80	100
* Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las actividades encomendadas.	12	15	56	70	12	15	0	0	0	0	80	100
* La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a identificar el alto rendimiento de los trabajadores.	12	15	48	60	20	25	0	0	0	0	80	100
<b>Compromiso</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

En la tabla 3 se puede observar que la percepción de los trabajadores sobre el compromiso en la empresa de estudio es favorable, sobresale la consideración de parte del trabajador de invertir su tiempo, a cabalidad, en cada tarea con 52 encuestados que representan el 65% del total; además, destacan 56 encuestados que representan el 70% del total, quienes expresan estar de acuerdo ante la consideración de que la empresa cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las actividades encomendadas.

*Tabla 4*

Correlación causal entre el compromiso y la competitividad

Compromiso		Competitividad		
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	,580**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,580**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 4 expresa la existencia de una correlación moderada positiva entre la dimensión compromiso y la variable competitividad, por su coeficiente de 0,580\*\*, lo que quiere decir, que el buen manejo del compromiso no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis específica 2.

HE2: El compromiso influye significativamente en la competitividad de la empresa Inversiones Oberti S.R.L., Piura 2021, aceptándose la hipótesis específica.

### 4.1.3 Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Tabla 5  
Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la evaluación del resultado de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

Alternativas													
Evaluación del resultado	5	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Usted considera estar informado sobre los estándares a alcanzar por la empresa.	24	30	32	40	24	30	0	0	0	0	80	100	
* El recurso con el que cuenta la empresa es suficiente para atender una obra.	20	25	20	25	40	50	0	0	0	0	80	100	
* La empresa cumple con entregar las obras en el tiempo prometido.	12	15	56	70	12	15	0	0	0	0	80	100	
<b>Evaluación del resultado</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

En la tabla 5 se aprecia que la percepción de los trabajadores sobre la evaluación del resultado en la empresa de estudio es favorable, se resalta la apreciación de que la empresa cumple con entregar las obras a tiempo prometido con 56 encuestados que representan el 70% del total; sin embargo, destacan 40 encuestados que representan el 50% del total, quienes indican estar indecisos ante la apreciación de que el recurso con el que cuenta la empresa sea suficiente para atender una obra.

Tabla 6  
*Correlación causal entre la evaluación del resultado y la competitividad*

Evaluación del resultado		Competitividad			
Rho de Spearman	de Evaluación del resultado	del Coeficiente de correlación	de	1.000	,715**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		80	80
	Competitividad	Coeficiente de correlación	de	,715**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		80	80

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

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 6 manifiesta que existe una correlación moderada positiva entre la dimensión evaluación del resultado y la variable competitividad, por su coeficiente de 0,715\*\*, lo que representa que el buen manejo de la evaluación del resultado no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis específica 3.

HE3: La evaluación del resultado influye significativamente en la competitividad de la empresa *Inversiones Oberti S.R.L., Piura 2021*, aceptándose la hipótesis específica

#### 4.1.4 Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Tabla 7  
Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la retroalimentación de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

Retroalimentación	Alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente En desacuerdo		Total	
	5		4		3		2		1			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Los incentivos recibidos son acorde con el trabajo realizado y los logros alcanzados.	12	15	60	75	8	10	0	0	0	0	80	100
* Las capacitaciones que se brindan en la empresa promueven mejoras en las competencias laborales.	20	25	28	35	32	40	0	0	0	0	80	100
* Usted considera que posee los conocimientos necesarios para la eficiente realización de las actividades.	12	15	56	70	12	15	0	0	0	0	80	100
* La empresa cuenta con normas de seguridad e higiene en el trabajo.	4	5	44	55	28	35	4	5	0	0	80	100
<b>Retroalimentación</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

En la tabla 7 se aprecia que la percepción de los trabajadores sobre la retroalimentación en la empresa de estudio es favorable, resalta que los incentivos recibidos son acordes con el trabajo realizado y los logros alcanzados con 60 encuestados que representan el 75% del total; además, destacan 56 encuestados que representan el 70% del total, quienes expresan estar de acuerdo en que el trabajador posee los conocimientos necesarios para la eficiente realización de las actividades.



**Tabla 8**

**Correlación causal entre la retroalimentación y la competitividad**

			Retroalimentación	Competitividad
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coefficiente de correlación	1.000	0,665**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,665**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 8 refleja la existencia de una correlación moderada positiva entre la dimensión retroalimentación y la variable competitividad, por su coeficiente de 0,665\*\*, lo que denota que el buen manejo de la retroalimentación no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis específica 4.

HE4: La retroalimentación influye significativamente en la competitividad de la empresa Inversiones Oberti S.R.L., Piura 2021, aceptándose la hipótesis específica 4.

#### 4.1.5 Evaluar la incidencia de los recursos humanos en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Tabla 9

*Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el recurso humano de Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

Recursos humanos		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
		FF %		Fi %		Fi %		Fi %		Fi %		Fi %	
Inversiones Oberti S.R.L.	Las capacidades al contratar personal. Inversiones Oberti S.R.L. proporciona entrenamiento al personal. * Inversiones Oberti	20	25	24	30	36	45	0	0	0	0	80	100
S.R.L.	se preocupa por el desarrollo personal y profesional de su trabajadores.	28	35	36	45	16	20	0	0	0	0	80	100
<b>Recursos humanos</b>		<b>20</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

En la tabla 9 se puede apreciar que la percepción de los trabajadores sobre los recursos humanos en la empresa de estudio es favorable, destaca que la empresa proporciona entrenamiento al personal con 36 encuestados que representan el 45% del total; sin embargo, destacan 36 encuestados que representan el 45% del total, quienes expresan estar indecisos en que la empresa considera las capacidades al contratar al personal.

Tabla 10

Correlación causal entre los recursos humanos y la competitividad

		Recursos humanos	Competitividad
Rho Spearman	de Recursos humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,845** 0.000 80 80
	de Competitividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,845** 1.000 0.000 80 80

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

Nota : Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 10 señala que existe una correlación alta positiva entre la dimensión recursos humanos y la variable competitividad, por su coeficiente de 0,845\*\*, lo que declara que el buen manejo de los recursos humanos no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

HG: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L, aceptándose la hipótesis genera

#### 4.1.6 Evaluar la incidencia de la Innovación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Tabla 11  
Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la innovación de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

Innovación	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente En desacuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Usted considera que se promueven las nuevas ideas en la empresa.	20	25	32	40	28	35	0	0	0	0	80	100
* Usted participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa.	16	20	24	30	40	50	0	0	0	0	80	100
<b>Innovación</b>	18	23	28	35	34	43	0	0	0	0	80	100

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

En la tabla 11 se visualiza que la percepción de los trabajadores sobre la innovación en la empresa de estudio es favorable, destaca la consideración que se promueven las nuevas ideas en la empresa con 32 encuestados que representan el 40% del total; sin embargo, destacan 40 encuestados que representan el 50% del total, quienes manifiestan estar indecisos ante la apreciación de que el trabajador participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa.

**Tabla 12**  
**Correlación causal entre la innovación y la competitividad**

Innovación		Competitividad			
Rho de Spearman	Innovación	Coeficiente de correlación	de	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		80	80
	Competitividad	Coeficiente de correlación	de	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		80	80

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

*Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 12 refleja que existe una correlación moderada positiva entre la dimensión innovación y la variable competitividad, debido a su coeficiente de 0,790\*\*, lo que denota que el buen manejo de la innovación no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se manifiesta que es significativa aceptándose la hipótesis general.

HG: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., aceptándose la hipótesis general.

#### 4.1.7 Evaluar la incidencia de la calidad en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Tabla 13  
Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la calidad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

Calidad	de										Total			
	5	talmente acuerdo		4	De acuerdo		3	Indeciso		2	En desacuerdo		1	almente En desacuerdo
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Usted tiene conocimiento sobre el proceso principal de la empresa.	24	30	32	40	16	20	8	10	0	0	80	100		
* Usted se encuentra satisfecho con la atención y productos y servicios que ofrece la empresa.	24	30	36	45	20	25	0	0	0	0	80	100		
<b>Calidad</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>		

Nota : Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

En la tabla 13 se puede observar que la percepción de los trabajadores sobre la calidad en la empresa de estudio es favorable, destaca la apreciación de que el trabajador tiene conocimiento sobre el proceso principal de la empresa con 32 encuestados que representan el 40% del total; además, destacan 36 encuestados que representan el 45% del total, quienes manifiestan estar de acuerdo en que el trabajador se encuentra satisfecho con la atención y productos y servicios que ofrece la empresa.

Tabla 14  
*Correlación causal entre la calidad y la competitividad*

			Calidad	competitividad
Rho de Spearman	Calidad	Coeficiente de correlación	1.000	,695**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,695**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de *Inversiones Oberti S.R.L., Piura*

La Tabla 14 expresa la existencia de una correlación moderada positiva entre la dimensión calidad y la variable competitividad, debido a su coeficiente de 0,695\*\*, lo que significa que el buen manejo de la calidad no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

HG: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., aceptándose la hipótesis general.

#### 4.1.8 Evaluar la incidencia de la agilidad comercial en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Tabla 15  
Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la agilidad comercial de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

Alternativas	5 Totalmente de acuerdo		4 De acuerdo		3 Indeciso		2 En desacuerdo		1 En totalmente desacuerdo		Total		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Agilidad Comercial													
* Usted considera conocer las necesidades del rubro en el que se encuentra.	24	30	28	35	28	35	0	0	0	0	0	80	100
* Usted considera mostrar una buena disposición para servir al cliente.	36	45	44	55	0	0	0	0	0	0	0	80	100
<b>Agilidad Comercial</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

En la tabla 15 se puede apreciar que la percepción de los trabajadores sobre la agilidad comercial en la empresa de estudio es favorable, destaca la apreciación de que el trabajador considera mostrar una buena disposición para servir al cliente con 44 encuestados que representan el 55% del total; sin embargo, destacan 28 encuestados que representan el 35% del total, quienes manifiestan estar indecisos ante la apreciación de que el trabajador considera conocer las necesidades del rubro en el que se encuentra.



Tabla 16  
*Correlación causal entre la agilidad comercial y la competitividad*

			Agilidad comercial	Competitividad
Rho de Spearman	Agilidad comercial	Coeficiente de correlación	de 1.000	0,760**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Competitividad	Coeficiente de correlación	de 0,760**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

La Tabla 16 refleja la existencia de una correlación moderada positiva entre la dimensión agilidad comercial y la variable competitividad, debido a su coeficiente de 0,760\*\*, lo que expresa que el buen manejo de la agilidad comercial no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

HG: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., aceptándose la hipótesis general.

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

De acuerdo a lo referido por el gerente de Inversiones Oberti a fin de tener una visión clara respecto a los objetivos de investigación, se presenta el resultado de la siguiente guía de entrevista

**a)** Objetivo 01: Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Se conoció que todos los colaboradores tienen derecho a brindar su opinión en algún punto de vista con respecto al trabajo en aras de mejorar los procesos del mismo. Se considera la comunicación una herramienta muy valiosa para escuchar a los colaboradores porque si bien es cierto, los aportes que pueda brindar el colaborador son muy importantes; al gerente le interesa mucho el bienestar del colaborador, que se sienta a gusto en su centro de labores para que se cumplan con los plazos de entrega y las metas de la organización.

El gerente no tiene claro los indicadores para medir el rendimiento laboral de sus colaboradores; sin embargo, considera que el personal planifica sus tareas asignadas, cumpliendo con las metas establecidas, entendiendo y atendiendo los requerimientos y exigencias de la empresa, cumpliendo y cuidando su trabajo. El eficiente desempeño de sus colaboradores se refleja en la satisfacción del cliente para quienes se trabaja considerando todos los estándares formalmente establecidos, cumpliendo a cabalidad con la misión y visión que es la carta de presentación de la empresa.

Asimismo, para el logro del primer objetivo la empresa cuenta con un programa de incentivos laborales que consiste en otorgar bonos por el cumplimiento del trabajo, canastas por fiestas patrias o navidad. Son detalles pequeños, pero significativos para los colaboradores, quienes se entusiasman e identifican con su quehacer. Así también manifestó su preocupación por trabajar con un proceso de alineación entre los objetivos y estrategias de la empresa frente a la actitud, conocimiento y habilidades de los trabajadores, indica que este proceso permite la existencia de una comunicación más fluida en la empresa.

**b) Objetivo 02:** Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.

Por lo antes manifestado se puede comprender el segundo objetivo tanto el compromiso por parte del colaborador, a quien se le asigna su tarea desde el principio se identifica con ella para brindar un servicio de calidad, final al cliente; como el compromiso por parte de la empresa en preocuparse de que cada tarea asignada sea comprendida y ejecutada. Así también el compromiso de ambos colaboradores y gerente hacia los clientes, de quien indica conocer las necesidades para poder satisfacerlas y conservar una buena relación con el cliente.

Se confirma que el compromiso de los colaboradores con su tarea, con la empresa con su jefe su trabajo será más eficiente y rentable. Motivo por el que la empresa asegura contar con un plan de incentivos, pudiendo ser promovido en un tiempo determinado.

**c) Objetivo 03:** Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura

El gerente manifiesta la importancia de evaluar el progreso y rendimiento de los colaboradores, indica que todo se inicia desde cuando se define el perfil perfecto para un puesto concreto, basándose en una política de reclutamiento de personal. Así también considerando que existen áreas con mayor riesgo, el colaborador solicita y hasta obliga a la empresa cumpla con los elementos de protección personal (EPP), momentos que son aprovechados por la empresa para brindar charlas relacionadas a la seguridad en el trabajo. Actualmente, debido al riesgo sanitario por el que se atraviesa cada 15 días se les evalúa previniendo el Covid -19.

La empresa está pendiente del rendimiento de los colaboradores, pero también de su seguridad, respetando la ley general de higiene y seguridad del trabajo L N°29783, coordinando con otras instituciones del Estado como el Ministerio de Trabajo y en conjunto reducir los riesgos por accidentes laborales de tal manera que no se vea perjudicada la productividad de la empresa y tampoco atente contra la integridad física de los obreros dándoles a los trabajadores las condiciones y herramientas necesaria para realizar sus actividades laborales de forma satisfactoria.

**d) Objetivo 04: Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura**

La economía en este último año se vio afectada, paralizándose todo el trabajo por la pandemia, debiendo respetarse una cuarentena total y por ende la empresa paralizó todas sus obras y proyectos que se estaban ejecutando. Así lo manifestó el gerente durante la entrevista, quien a la vez recordaba con nostalgia los despedidos que se vio obligado a realizar. En este marco de sucesos la empresa se vio en la necesidad de implementar nueva tecnología para retomar las actividades y presentarse con una imagen innovadora al cliente y a los colaboradores, quienes seguían apostando por la empresa. Es entonces que se empiezan a retroalimentar los procesos, las personas, la necesidad del cliente con el fin de diferenciar a la empresa en su rubro y hacerla más competitiva.

Está claro que el equipo humano que trabaja en inversiones Oberti debe desplegar todo su conocimiento para mejorar la calidad de los productos y servicios y cumplir con las exigencias del cliente.

## V. DISCUSIÓN

En la presente discusión se consideraron los resultados obtenidos del instrumento de investigación, en la cual se incluyó el cuestionario. Dicha información se confrontó considerando las teorías de autores concedores del tema y teniendo como base los antecedentes expresados anteriormente. Se aplicó el cuestionario a los 80 trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L. con el fin de recabar información referente al rendimiento laboral y sobre la competitividad.

Respecto al primer objetivo, sobre analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura. Suasnabar (2015), expone que la comunicación es la apreciación valorativa que realiza el empleado de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades rutinarias, considerándose otro factor relevante en el rendimiento laboral. Se estima que el éxito laboral depende del grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

Los resultados obtenidos difieren ligeramente por lo afirmado por el autor en el sentido que el 35% responde estar de acuerdo en que el jefe no brinda la suficiente confianza al colaborador para la realización de la tarea y otro 35% manifiesta estar indeciso; pese a ello existe un 60% de colaboradores quienes participan activamente en el planteamiento y logro de los objetivos de la empresa.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos referente a la primera hipótesis específica H1: La comunicación incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021; de acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que la comunicación influye significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de  $0,645^{**}$ . Esto quiere decir que una buena gestión de la comunicación incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.

Con el propósito de cumplir este objetivo, de igual manera se aplicó una guía de entrevista al gerente de la empresa, donde se percibió la comunicación como una herramienta muy valiosa para escuchar los aportes que puedan mejorar los procesos; pero también escuchar asuntos personales de los colaboradores porque el que los colaboradores se sientan bien en su centro de labores hace que cumplan con las metas de la empresa. Dichos resultados coinciden con el aporte de

Gerónimo (2019), en su Tesis *La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2019*, la cual concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo, encontrándose que para la variable “Gestión del rendimiento” las dimensiones más relevantes fueron las “Metas y compromisos” y la focalizada a mejorar el “Seguimiento”, y para la variable “Trabajo en equipo” la dimensión más destacada fue la “Confianza” y la focalizada a mejorar la “Comunicación”. Así también se conoció que el gerente no tiene claro los indicadores para medir el rendimiento laboral de los colaboradores, pero considera que su personal cumple con las metas según los estándares establecidos y que la empresa cuenta con un programa de incentivos.

De acuerdo a la discusión del primer objetivo, correspondiente a los resultados conseguidos, se percibe que el gerente debe incidir en estrategias que le generen confianza, que lo acerquen más a su personal, enseñándoles a desenvolverse sin temor y poder aportar cuando lo estimen necesario. Se puede intuir que existe un porcentaje de colaboradores, quienes trabajan porque considera deben hacerlo, mas no porque se sientan motivados; asimismo de tener claro los trabajadores lo que la empresa persigue, sin lugar a dudas los productos y servicios se producirán de forma más eficiente.

Respecto al segundo objetivo, sobre establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura. Cernas y Nava, (2019) manifiestan que el compromiso se asocia con un alto rendimiento y eficiencia, y, por otro lado, se asocia con mucho tiempo y esfuerzo en asuntos laborales.

Los resultados obtenidos, sí avalan las ideas de los autores, en el sentido que hay trabajadores que reconocen invertir su tiempo cabalmente en la tarea asignada, así como contar con las herramientas necesarias para cumplir con su labor diaria y le dan mérito a la evaluación que se hace del trabajo identificando su alto rendimiento; pero a la vez existe un porcentaje de colaboradores dentro de los que se tiene un 10% indeciso si invierte o no su tiempo a cabalidad, un 15% desconoce que existan herramientas necesarias para trabajar y un 25% que no cree o no considera la evaluación como una ayuda para identificar el alto rendimiento de los trabajadores.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos referentes a la segunda hipótesis específica H2: El compromiso incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, de acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que el compromiso influye significativamente en la competitividad de la empresa investigada ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo que se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de 0,580\*\* y se entiende que una buena gestión del compromiso incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.

En aras de cumplir este objetivo, de igual manera se aplicó una guía de entrevista, por medio de la cual se conoció el compromiso de la empresa al asignar tareas desde el principio y que ésta sea comprendida y ejecutada para garantizar una buena relación con el cliente. Asimismo, el gerente afirmó contar con un plan de incentivos al personal en el logro de las metas organizacionales. Dichos resultados coinciden con Salazar (2015) en su Tesis *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora Galilea de la ciudad de Piura, 2015*, la cual concluyó en que no existe un buen desempeño laboral, al no cumplir la empresa con sus compromisos; lo que dificulta el logro de los objetivos y metas organizacionales trazadas por la empresa, pues el trabajo en equipo es deficiente.

En este contexto el gerente debe promover el desarrollo de talleres que ayuden a reflexionar a los colaboradores sobre las herramientas que tienen a su alcance, el mejor uso de su tiempo y la credibilidad de las evaluaciones. De ser posible contratar la ayuda de expertos para elaborar e implementar un sistema de evaluación de personal transparente para que empiecen a confiar y a participar con honestidad de las charlas, talleres y capacitaciones emprendidas por la empresa. Al respecto, Bonilla *et al.*, (2018), en su artículo indexado en SciELO *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*, concluye, que los planes de capacitación tienen una importancia significativa en la gestión administrativa del personal administrativo.

Respecto al tercer objetivo, sobre medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura. Alles, (2018) indica que la evaluación del resultado es parte importante del proceso del planeamiento estratégico, permite comparar los resultados previstos y realizados, con los indicadores de desempeño definidos; permite conseguir información y analizar el cumplimiento de las propuestas para cada objetivo específico del programa en

términos de su actividad, su eficacia y su eficiencia para obtener conclusiones que permitan retroalimentar la gestión del proyecto.

Los resultados obtenidos demuestran que existe un 30% de trabajadores indecisos ante información respecto a los estándares a alcanzar por la empresa, realidad preocupante en cuanto los autores manifiestan la importancia de evaluar resultados y si se desconocen los estándares cómo comparar con los indicadores de desempeño definido; asimismo el 40% de trabajadores manifiesta su indecisión ante la consulta si el recurso con el que cuenta la empresa es suficiente para atender una obra; lo rescatable es que pese a las limitaciones que la empresa pueda tener, incluso con respecto a su personal, el 56% manifiesta que la empresa cumple con las entregas de las obras a tiempo.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos referente a la tercera hipótesis específica H3: La evaluación del resultado incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, de acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que la evaluación del resultado influye significativamente en la competitividad de la empresa investigada ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de  $0,715^{**}$ , lo que significa que una buena gestión de la evaluación del resultado incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.

En aras de cumplir este objetivo, de igual manera se aplicó una guía de entrevista al gerente, quien manifestó la importancia de evaluar el progreso y rendimiento de los colaboradores de la empresa, iniciando todo, para él, desde que se requiere cubrir el puesto hasta que se selecciona. Indicó que la empresa está pendiente del rendimiento de los colaboradores para lo cual se preocupa por brindarles las condiciones y herramientas necesaria, que le permitan reducir riesgos por accidentes laborales para cumplir con sus labores en forma satisfactoria. Dichos resultados coinciden con Bonilla et al., (2018), quien en su artículo indexado en SciELO *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*, manifiesta que la inapropiada



capacitación al personal de las diferentes áreas de la Universidad en mención, al no ser orientados y tener conocimientos desactualizados, de sus actividades, marcan la presencia de factores perniciosos al clima laboral (conflictos interpersonales, estrés, improductividad) y juegan un rol negativo durante el corriente desarrollo de sus actividades.

Está claro que ante lo manifestado se debe incidir en monitorear al personal, identificarlo más con la realidad de la empresa, deben conocer plenamente los estándares de calidad con los que trabaja la empresa para medir sus resultados y ayudar a disminuir los costos de producción de la empresa, en sus manos está trabajar en pequeñas diferencias que los lleven a ser mejores que la competencia. El mejoramiento continuo es una valiosa herramienta que puede ayudar en la calidad de los procesos.

Respecto al cuarto objetivo, sobre, evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura. Stone & Heen en su libro *Thanks for the feedback* (2014) definen la retroalimentación como un proceso y la relacionan con cualquier información que se le da a alguien sobre uno mismo, es decir, cómo aprendemos sobre nosotros de nuestras experiencias y de los demás. Agregan que cuando la persona está abierta a recibir retroalimentación en el trabajo, por ejemplo, las relaciones laborales se presentan mucho mejor, son de mayor confianza, la colaboración es más productiva y se solucionan los problemas con mayor facilidad. Sin embargo, se debe tener presente, que la responsabilidad no solo debe recaer en la persona que recibe la retroalimentación, sino también en el que la da.

Los resultados obtenidos demuestran la indecisión de los colaboradores con respecto a si los incentivos recibidos son acorde con el trabajo realizado y los logros alcanzados (10% de encuestados), si las capacitaciones que se brindan en la empresa promueven mejoras en las competencias laborales (40% de encuestados), si considera poseer los conocimientos necesarios para la eficiente realización de las actividades (15% de encuestados) y si la empresa cuenta con normas de seguridad e higiene en el trabajo (35% de encuestados); así también a esta última pregunta responden un 5% de encuestados, en desacuerdo.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos referente a la cuarta hipótesis específica H4: La retroalimentación incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021, de acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que la retroalimentación influye significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por consiguiente se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de 0,665\*\*. Esto quiere decir que una buena gestión de la retroalimentación incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.

En aras de cumplir este objetivo, de igual manera se aplicó una guía de entrevista, por medio de la cual se conoció que debido a la crisis sanitaria mundial la empresa se vio obligada a retroalimentar los procesos, personas, necesidades del cliente con el fin de diferenciar a la empresa y hacerla más competitiva. Dichos resultados coinciden con Díaz (2020), en su trabajo de investigación *Aportes de la gestión del conocimiento en el nivel de competitividad de las empresas constructoras: Una revisión de la literatura científica - Cajamarca, 2020*, concluyó en que la gestión del conocimiento hace posible aumentar el nivel de competitividad de las empresas del rubro de construcción, debido a que les permite minimizar costos, plazos y desarrollar e innovar sus productos y servicios.

De acuerdo a la discusión del cuarto objetivo correspondiente a la retroalimentación se hace necesaria una evaluación para determinar fortalezas y debilidades antes, durante y después de cada proceso; de manera que se le comunique al colaborador si es que debe aprender, mejorar o perfeccionar su tarea. El gerente debe realizarse una autoevaluación para cambiar algunas costumbres que se interponen en su gestión y no le permiten trabajar con efectividad.

Respecto al objetivo general sobre evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021. Gabini & Salessi (2017), definen el rendimiento laboral como el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Asimismo, Campbell *et al.*, (2012), determinaron que el rendimiento laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que el trabajador ejecuta realmente y se puede observar. El rendimiento contiene todas las acciones relevantes para lograr las metas de la organización y puede medirse en función de lo que cada individuo en realidad hace (nivel de contribución).

Al evaluar la incidencia del recurso humano en la competitividad y poder medir la gestión del rendimiento laboral en la competitividad los resultados obtenidos fueron que el 45% de trabajadores responde su indecisión respecto a si Inversiones Oberti considera las capacidades al contratar al personal; el 40% respecto a si proporciona entrenamiento y un 20% si se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.

Estos resultados obtenidos difieren ligeramente por lo afirmado por los autores en el sentido que la gestión del rendimiento humano tiene que ver con los procesos de planificación, organización, dirección y control del recurso humano para el buen rendimiento en la empresa.; de lo contrario no se observa el producto del trabajo de algunos colaboradores, no se ve su contribución y en consecuencia no se logran totalmente las metas de la empresa.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos al evaluar la incidencia de los recursos humanos en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L. se obtuvo que existe una correlación alta positiva entre la dimensión recursos humanos y la variable competitividad, debido a su coeficiente de 0,845\*\*, lo que representa que el buen manejo de los recursos humanos no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

Al aplicar la entrevista al gerente manifestó considerar las capacidades al contratar personal, proporcionar entrenamiento y preocuparse por el progreso y rendimiento de sus colaboradores, considerando que todo inicia desde cuando se define el perfil para un puesto específico, basándose en una política de reclutamiento de personal. Porter (2015), afirma que recursos humanos es un proceso relacionado con la contratación, entrenamiento y desarrollo del trabajador; así también, tienen relación con otros temas como la amabilidad, el respeto, el saber escuchar y manejar las herramientas tecnológicas.

De acuerdo a la discusión sobre evaluar la incidencia de los recursos humanos en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L. se percibe que el gerente debe formalizar los procesos de administrar a su personal, lo que lo conducirá a realizar una eficiente labor y ser más productivo para la empresa en la medida que ayude en el logro de las metas. Así también debe trabajar con indicadores que midan el rendimiento del personal.

Cabe señalar que la empresa cumple con sus objetivos terminando los trabajos encargados a tiempo y logrando satisfacer al cliente, pese a no cumplir a cabalidad con lo antes mencionado; lo cual a la larga puede desencadenar desánimo y poca identificación del colaborador con el trabajo encargado.

Al evaluar la incidencia de la innovación en la competitividad y poder medir la gestión del rendimiento laboral en la competitividad dio como resultado que un 35% de colaboradores se encuentran indecisos respecto a si la empresa promueve las nuevas ideas, un 50% manifiesta su indecisión cuando se le pregunta si participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos al evaluar la incidencia de la innovación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L. se obtuvo que existe una correlación moderada positiva entre la dimensión innovación y la variable competitividad, debido a su coeficiente de 0,790\*\*, lo que significa que el buen manejo de la innovación no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

Al aplicar la entrevista al gerente manifestó que la comunicación es efectiva en la empresa dando la oportunidad para que el colaborador manifieste sus ideas. Horta *et al.*, (2015), afirman que la innovación es clave para promover la competitividad dentro de las economías globalizadas en general y de las empresas en particular. Así, el potencial competitivo depende de las habilidades para gestionar el conocimiento (investigación y desarrollo) y la producción del valor agregado (innovación).

En este contexto el gerente debe promover concursos internos para aprovechar las competencias de los colaboradores y que esas nuevas ideas, diseñen y desarrollen productos novedosos que cautiven al cliente y les permita diferenciarse con la competencia.

Al evaluar la incidencia de la calidad en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L. y poder medir la gestión del rendimiento laboral en la competitividad se obtuvo que el 20% de trabajadores se encuentran indecisos sobre su conocimiento en el proceso principal de la empresa y el 25% indeciso si se encuentra satisfecho con la atención, productos y servicios que ofrece la empresa. Entre los resultados cuantitativos obtenidos al evaluar la incidencia de la calidad en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L. se obtuvo que, existe una correlación moderada positiva entre la dimensión calidad y la variable competitividad, por su coeficiente de 0,695\*\*, lo que representa que el buen manejo de la calidad no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

Al aplicar la entrevista al gerente lo manifestado coincide con las respuestas de los colaboradores, de quien dice planifican las tareas asignadas, cumplen con las exigencias y metas establecidas por la empresa, considerando todos los estándares formalmente establecidos; aun así, por lo que arrojan las encuestas el gerente debe preocuparse por ese 20 y 25% de indecisión en los procesos y en la satisfacción al cliente para que no repercuta posteriormente en los ingresos de la empresa dada la mala calidad del producto y/o servicio. Entendiéndose por calidad a la facultad para cambiar las necesidades de los consumidores en singularidades que sean medibles, de esta manera un producto cubre las expectativas de los clientes y que ingrese al mercado a un precio competitivo. (Villalba, 2013)

Finalmente, al evaluar la incidencia de la agilidad comercial en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura y poder medir la gestión del rendimiento laboral se obtuvo que el 35% de trabajadores se encuentra indeciso respecto a su conocimiento de las necesidades del rubro en el que se encuentra; así como un 55% considera mostrar una buena disposición para servir al cliente.

Entre los resultados cuantitativos obtenidos al evaluar la incidencia de la agilidad comercial en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., se obtuvo que existe una correlación moderada positiva entre la dimensión agilidad comercial y la variable competitividad, por su coeficiente de 0,760\*\*, lo que manifiesta que el buen manejo de la agilidad comercial no se relacionará del todo con la competitividad. Además, por su valor de significancia asintótica  $p < 0.05$ , se determina que es significativa aceptándose la hipótesis general.

Al aplicar la entrevista al gerente se percibió que al pasar los seis primeros meses, fuertes de crisis sanitaria, la empresa se vio en la necesidad de adquirir e implementar nueva tecnología para retomar sus actividades y presentarse con una imagen innovadora al cliente y a los colaboradores, por lo que sería conveniente revisar aquellas falencias y brindar capacitaciones sobre el rubro y sus procesos para brindar una respuesta oportuna y a tiempo al cliente.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que la comunicación influye significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de  $0,645^{**}$ . Esto quiere decir que una buena gestión de la comunicación incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.
2. De acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que el compromiso tanto del colaborador como del jefe influye significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de  $0,580^{**}$ . Esto quiere decir que una buena gestión del compromiso de ambas partes incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.
3. De acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que la evaluación del resultado influye significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de  $0,715^{**}$ . Esto quiere decir que una buena gestión de la evaluación del resultado incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.
4. De acuerdo al análisis existe una moderada correlación positiva, que determina que la retroalimentación influye significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ( $P = 0,000 < 0.05$ ). Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente de  $0,665^{**}$ . Esto quiere decir que una buena gestión de la retroalimentación incidirá medianamente con la competitividad de la empresa.
5. De acuerdo al análisis existe una correlación alta positiva entre la dimensión de recursos humanos y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de  $0,845^{**}$ ; existe una correlación moderada positiva entre la dimensión innovación y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de  $0,790^{**}$ ; existe una correlación moderada positiva entre la dimensión calidad y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de  $0,695^{**}$  y existe

una correlación moderada positiva entre la dimensión agilidad comercial y la variable de competitividad, debido a su coeficiente de 0,790\*\*. Esto quiere decir, que una buena gestión del rendimiento laboral tiene incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L.



## VII. RECOMENDACIONES

1. El gerente debe promover estrategias que lo acerquen más a su personal, enseñándole a desenvolverse sin temor y poder aportar cuando lo estimen necesario. Puede fomentar el trabajo en equipo, trabajar dinámicas de grupo para generar confianza y así los colaboradores se motiven y sean más participativos
2. El gerente debe contratar los servicios de un profesional, quien organice charlas inductivas, talleres, actividades recreativas dirigidas a los colaboradores para que se identifiquen con la filosofía de la empresa y se comprometan a mejorar la calidad de su trabajo en beneficio del cliente.
3. El gerente debe comunicar sobre los estándares de calidad con los que trabaja la empresa para que los trabajadores se esfuercen por alcanzarlos, medir sus resultados y ayudar a disminuir los costos de producción de la empresa. El mejoramiento continuo es una valiosa herramienta que puede ayudar en la calidad de los procesos.
4. Elaborar e implementar un sistema de evaluación para mejorar el rendimiento laboral. Se hace necesaria una evaluación para determinar fortalezas y debilidades antes, durante y después de cada proceso; de manera que se le comunique al colaborador si es que debe aprender, mejorar o perfeccionar su tarea. Así también, el gerente debe realizarse una autoevaluación para cambiar algunas costumbres que se interponen en su gestión y no le permiten trabajar con efectividad.
5. Fortalecer la gestión del rendimiento laboral a partir de la gestión del recurso humano, seleccionando personas con el perfil para el cargo, desarrollando sus competencias, a través de concursos internos, promoviendo sus ideas productivas y capacitar a los colaboradores en el proceso principal. Todo lo expuesto en aras de ser una empresa competitiva.

## REFERENCIAS

Alaña, M. (2018). Desempeño por competencias. Argentina: GRANICA.

Alcas, C. (2017). Nivel de satisfacción de los alumnos respecto la calidad del servicio en la cafetería, Universidad Cesar Vallejo filial Piura, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Piura

Aldana, E. (2018) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en barranquilla. Revista Espacios, 39(11), 13.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>

Alles, M. (2018) Dirección estratégica de recursos humanos. Argentina:Granica S.A  
Arias, F. (2014) Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Bravo C., J. (2015) Gestión De Procesos. Editorial Evolución S.A. Santiago de Chile.  
Recuperado de:  
<http://www.evolucion.cl/cursosdestacados/12/Libro%20GP%20Juan%20Bravo%20versi%F3n%20especial.pdf>.

Borman, W. C. y S. J., Motowidlo (2014). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, Editorial Jossey Bass, México, pp. 785.

Bonilla, D. M, Macero, R. M. y Mora, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Conrado vol.14 no.63 Cienfuegos abr.-jun. 2018 Epub 08-Jun-2018  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268)

Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. Compedium (34), 5-20

- Bracho, O. & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista Telos*, Vol. 15 (2): 165 - 177, 2013
- Campbell, J. P. y otros (2012). *A theory of performance*, Editorial Jossey-Bass, San Francisco, pp. 735.
- Carreno, C., González, M. y Patarroyo, N. (2016). Diagnóstico del Nivel de Capacitación del Personal Vinculado al Sector Siderúrgico y Metalmecánico de Boyacá respecto a las Normas de Competencia Laboral- *Revista científica*, 4(27), 382-394
- Cernas, D. & Nava, R (2019). Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría. *Investigación educativa*, 21(1), 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>
- COMEX Chiavenato (2015) *Teoría General de la Administración* (8ª edición) México D.F. McGraw Hill/INTERAMERICANA Editores S.A. de C.V.
- Correa, H. (2020) Sector construcción en Piura creció en un 3% en agosto del 2020 <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/regionales/150-piura/46218-sector-construccion-en-piura-crecio-en-un-3-en-agosto-del-2020>
- Chiavenato, I. (2015) *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- De Lázaro, E., Lauzán, O., Valdés, F., y López, Y. (2020). Desarrollo de competencias para emprender. *Revista Relayn-Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica*, 4(1), 84-93.
- Diario Gestión Ranking de competitividad: Perú sólo supera a Venezuela en infraestructura 16/06/2020

- Díaz, S (2020) Aportes de la gestión del conocimiento en el nivel de competitividad de las empresas constructoras: Una revisión de la literatura científica. Cajamarca <http://hdl.handle.net/11537/23940>
- Fernández, P. H. (2015). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. Dialnet, 14
- Gabini, S. (2017) Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica (Tesis doctoral) La Plata: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. V Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología. ISBN 978-950-34-1264-0 Universidad Nacional de La Plata
- Gerónimo, E. (2019). Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019 (Tesis de titulación)
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación científica, México, Mc Graw Hill.
- Hernández, B (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Ride, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hidruogo, J. y Pucce, D. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2285/Tesis%20>

de%20Hidrugo%20V%c3%a1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?seque  
nce=1&isAllowed=y

Horta, R., Silveira, L., y Camacho, M. (2015). Competitividad e innovación en la industria manufacturera en el Uruguay. CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad, 10(28), 23-49.

INCORE 2020 <https://incoreperu.pe/portal/index.php>

Izquierdo, F. (2019). Atención al cliente en el proceso comercial. IC. Editorial, 2019-183 páginas

Javier, H. (2017). Trabajo de Investigación Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración Huancayo – 2020

Monsalve, N., Carvajal, O., y Machado, D. (2020). Diseño y validación de un instrumento sobre competencias laborales en seguridad y salud en el trabajo. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 21(1), 28-40.

Montesinos, M. (2020). La gestión del talento humano en la empresa constructora Inarco Perú S.A.C., Ate, Lima – Perú año 2019 para optar el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Administrativa – 2020

Morales, M. E., Ortíz Riaga, C. y Arias Cante, M. A. (2013). Factores determinantes de los procesos de innovación: una mirada a la situación en Latinoamérica. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n72/n72a10.pdf>

Münch, L. (2014). Fundamentos de administración clave del éxito empresarial.éxico Editorial Pearson

- Pegoraro, V. (2020). Nicolás Dazeo, El zar de la industria de la construcción. Desempeño de una empresa familiar en Mar del Plata (1942-1996). Anuario Centro de Estudios Económicos de la Empresa y el Desarrollo, 1(13), 71110.
- Porter, M. (2015). Ser Competitive, Harvard: business.
- Porter, M. (2015). Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior. México D.F., México: Grupo Editorial Patria.
- Quiroz, L. (2020) INEI Luis Felipe Quiroz, presidente del Gremio de Construcción e Ingeniería de la Cámara de Comercio de Lima
- Quispe, C. (2020) La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019 tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas. Tacna - Perú 2020
- Rodríguez, Y. (2016). Diseño e implementación de un procedimiento para la gestión de competencias laborales en laboratorios Novatec. Dilemas contemporáneos: educación, política y valor, 3 (3), 17-20.
- Rubió, T. (2016) Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Barcelona, España: Ediciones Octaedro, S.L.
- Rubio, L. y Baz, V. (2015). El poder de la competitividad. Fondo de cultura Económica. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2eAcDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=LIBROS+SOBRE+COMPETITIVIDAD+&ots=D3AME4O9Yr&sig=xO5GI40ILfbb62xXqcwIHrfUEZk#v=onepage&q&f=false>
- Salazar, M., (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora Galilea de la ciudad de Piura. Pimentel – Perú 2015 para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Huancayo – 2020

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4843/Salazar%20Robledo%20Martin%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H. y García, M. (2020) Colaboradores satisfechos-productividad empresarial. Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula, 7(14),4-9.

<https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>

Sánchez de la Vega, L. (2015). Global Recruiters. Recuperado de [www.globalrecruiters.org](http://www.globalrecruiters.org)

SUASNABAR (2015), Proceso de enfermería e informática para la gestión del cuidado. Santiago, Chile: Editorial Mediterráneo

Stone, D. & Heen, S. (2014) Thanks for the feedback, the science and art of receiving feedback well, Portfolio Penguin, USA.

Tejada, J. (2013). La formación de las Competencias Profesionales a través del aprendizaje, servicio. Cultura y Educación, 286-294.

Uribe Mac, E (2016). Bussines competitiveness. Harvard Business Review

Velázquez, J. A., Cruz, E., y Vargas, E. E. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXIV(3), 9-20.

Villalba, C. (2013). La calidad del servicio: Un recorrido histórico conceptual, sus modelos más representativos y su aplicación en las Universidades. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Punto de vista V.IV. N°07

Werther, W. (2015). Administración de personal y recursos humanos. México: Editorial McGraw Hill.

# **ANEXOS**



Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

LA MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	DE
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>GESTION DEL RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>Gabini &amp; Salessi (2017), lo definieron como el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados</p>	<p>La gestión del rendimiento laboral será medida a través del plan de acción, seguimiento de metas, evaluación de desempeño y retroalimentación para lo cual se aplicará un cuestionario aplicado a los obreros y una guía de entrevista al gerente de la empresa.</p>	Comunicación	Liderazgo	ORDINAL	
				Consistencia de la tarea		
				Nivel de participación de los obreros		
			compromiso	Tiempo invertido en la obra	ORDINAL	
				Nivel de cumplimiento		
				Alto rendimiento		
			Evaluación del resultado	Estándares alcanzados	ORDINAL	
				Aumento de la productividad		
				Satisfacción del cliente		
			Retroalimentación	Incentivos	ORDINAL	
Competencias						
Conocimiento						
Condiciones ambientales						
				Contratación del personal obrero	ORDINAL	

<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>COMPETITIVIDAD</p>	<p>Según Porter (2015), la definió como el triunfo y ruina de toda organización, donde los factores determinantes para llegar a ser competitivos de la empresa es estar en constante innovación, tener una cultura coherente con las funciones de la empresa y para cumplir cada una de ellas se debe tener claro tres puntos relevantes que son: liderazgo en coste, diferencia y fraccionamiento de plaza.</p>	<p>La competitividad será medida a través del recurso humano, innovación, calidad y agilidad comercial para lo cual se aplicará un cuestionario a los y una guía de entrevista al gerente de la empresa.</p>	Recurso humano	Entrenamiento	<p>ORDINAL</p> <p>ORDINAL</p>
				Desarrollo	
			Innovación	Ideas	
				Diseño	
			Calidad	Procesos	
				Servicios	
			Agilidad comercial	Necesidad del mercado	
				Servicio al cliente	

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>MÉTODO</b>
Gestión del Rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	Problema General: ¿Cómo la gestión del rendimiento laboral incide en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021?	Objetivo General: Evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	Hipótesis General: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	Tipo de Investigación: Aplicada  Diseño de la Investigación: No experimental, Transversal, Correlacional causal  Enfoque: cuantitativo  Población: 80 trabajadores  Muestra: 80 trabajadores  Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  Método de análisis: Excel y SPSS V. 26
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	1. ¿Cuál es la incidencia de la comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021?	1. Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.	1. La comunicación incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	
	2. ¿De qué manera incide el compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura?	2. Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.	2. El compromiso incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	

	3. ¿Cuál es la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.?	3. Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.	3. La evaluación del resultado incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	
	4. ¿Cómo incide la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021?	4. Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura.	4. La retroalimentación incide significativamente en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021	

**Anexo 3: Cuestionario para los trabajadores de Inversiones Oberti S.R.L.,  
Piura.**

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>		N° _____				
Encuesta a Trabajadores						
<p>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.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021". 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.</p> <p>Escala de medición consta:</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p>						
<b>DATOS ESPECIFICOS</b>						
ITEMS		TDA	DA	I	ED	TD
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>		5	4	3	2	1
	<b><u>Comunicación</u></b>					
1	Su jefe le brinda oportunamente las indicaciones para el cumplimiento de sus actividades					
2	Su jefe le brinda suficiente confianza para la realización de sus tareas.					
3	Existe una participación activa de los trabajadores en el logro de los objetivos planteados por la empresa.					
ITEMS		TDA	DA	I	ED	TD
	<b><u>Compromiso</u></b>					
4	Usted considera invertir su tiempo, a cabalidad, en cada tarea					
5	Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las actividades encomendadas.					

6	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a identificar el alto rendimiento de los trabajadores.					
	<b><u>Evaluación del resultado</u></b>					
7	Usted considera estar informado sobre los estándares a alcanzar por la empresa					
8	El recurso con el que cuenta la empresa es suficiente para atender una obra					
9	La empresa cumple con entregar las obras en el tiempo prometido.					
	<b><u>Retroalimentación</u></b>					
10	Los incentivos recibidos son acorde con el trabajo realizado y los logros alcanzados					
11	Las capacitaciones que se brindan en la empresa promueven mejoras en las competencias laborales.					
12	Usted considera que posee los conocimientos necesarios para la eficiente realización de las Actividades.					
13	La empresa cuenta con normas de seguridad e higiene en el trabajo.					
<b>ITEMS</b>		<b>TDA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
<b>COMPETITIVIDAD</b>						
	<b><u>Recurso humano</u></b>					
14	Inversiones Oberti S.R.L. considera las capacidades al contratar al personal.					
15	Inversiones Oberti S.R.L. proporciona entrenamiento al personal.					
16	Inversiones Oberti S.R.L se preocupa por el Desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.					
	<b><u>Innovación</u></b>					
17	Usted considera que se promueven las nuevas ideas en la empresa					
18	Usted participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa					
	<b><u>Calidad</u></b>					
19	Usted tiene conocimiento sobre el proceso principal de la empresa					
20	Usted se encuentra satisfecho con la atención y productos y servicios que ofrece la empresa					

	<b><u>Agilidad comercial</u></b>					
21	Usted considera conocer las necesidades del rubro en el que se encuentra.					
22	Usted considera mostrar una buena disposición para servir al cliente					

Elaborado por el autor

	ITEMS	TDA	DA	I	ED	TD
<b>DATOS GENERALES</b>						
1. Edad	: _____	3. Estado civil : _____				
2. Sexo	: _____	4. Ocupación : _____				
						Fecha: _____



## ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, el presente cuestionario está basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021, siendo de vital consideración su apoyo con las respuestas a las siguientes preguntas.

#### ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A): Araceli Neira Alverca  
Lis Gemma Ticliahuanca Facundo
- ENTREVISTADO (A): Luis Oberti García Alberca
- EMPRESA: Inversiones Oberti S.R.L
- FECHA: 20 / 4 / 2021 \_TIEMPO:
- Hora:

#### VARIABLE:

##### RENDIMIENTO LABORAL

1. ¿Los colaboradores participan activamente en las reuniones laborales?

Si porque todos los colaboradores tienen derecho a dar su opinión o algún punto de vista con el trabajo ya sea si están a gusto, por lo que existe la



Comunicación y estamos para escuchar sus propuestas de trabajo para la mejora de la empresa y también del bienestar del colaborador a ser que se sienta a gusto con nosotros.

2. ¿Qué indicadores emplea para medir el rendimiento laboral en la empresa?

El compromiso, la rotación del personal, los inventarios, plazo de entrega, participación en el mercado, eficacia, eficiencia, competitividad, rentabilidad

3. ¿Considera usted, que los trabajadores planifican bien sus metas y tareas que se les asigna y eso se refleja en los resultados que obtiene la empresa?

Si porque cada trabajador tiene su tarea que al inicio se les asigna. Porque es beneficio para la empresa, pero también para ellos porque es una oportunidad de trabajo que cada uno se les ha brindado cada colaborador tiene su área de trabajo y sabe su objetivo y logro y eso me da una buena satisfacción para la empresa

4. ¿Considera que la empresa cumple efectivamente con los requerimientos de sus clientes? ¿Por qué?

Si porque todos nuestros contratos se basan en satisfacer las necesidades de nuestros clientes con todos los estándares formalmente establecidos para así poder tener una misión y visión completa ya que eso es un beneficio para la empresa y para todos nuestros clientes porque primero conocemos las necesidades de nuestros clientes y la empresa lo que busca es tener una buena relación con los clientes.

5. ¿La empresa cuenta con un programa de incentivos laborales?

Si ay bonos por cumplimiento de trabajo que implica el rendimiento de la meta alcanzada vacaciones cada dos meses por una semana para que visiten a sus familias, canastas en fiestas patrias o navidad.

6. ¿Las competencias de los trabajadores están alineadas con los objetivos de la empresa?

Se trata de un proceso de alineación entre los objetivos y estrategias de la empresa frente a la actitud conocimiento y las habilidades de los trabajadores. El objetivo principal es definir el perfil perfecto para un puesto concreto y los conseguimos a base de una política de reclutamiento de personal suficiente para alcanzar las metas de la empresa

7. ¿Cree usted, que los colaboradores tienen interés por capacitarse para mantener sus conocimientos laborales actualizados?

Si porque ay muchas arias de trabajo que algunas son de mucho riesgo y los trabajadores piden y obligan que la empresa cumpla con las medidas de seguridad con los EPPS de seguridad por lo general existen algunas charlas durante el mes de trabajo ahora más que todo con el tema de salud cada 15 días se están evaluando para la prevención del covid-19.

8. ¿Con qué normas de higiene y seguridad cumple el personal en el trabajo?

Mediante el cumplimiento de la ley general de higiene y seguridad del trabajo ley número 610 y sus normativas coordinando con otras instituciones del estado tales como el ministerio de trabajo. La razón primordial de esto es llegar a tener una aria de trabajo segura en los cuales los riesgos de los accidentes laborales se reduzcan de tal manera que no se vea perjudicado la productividad de la empresa y tampoco atente contra la integridad física de los obreros dándoles a los trabajadores las condiciones y herramientas necesaria para realizar sus actividades laborales de forma satisfactoria

## **VARIABLE:**

### **COMPETITIVIDAD**

9. ¿Cómo ha evolucionado la economía de la empresa en el último año? Explique

La economía en este último año se ha visto afectado es decir paralizados todas las actividades por la pandemia, tuvimos que ir a una cuarentena total y por ende la empresa se vio obligada a paralizar todas las actividades y proyectos que se estaba ejecutando. Teniendo en cuenta que hubo también personal despedido porque no se podía trabajar.

10. ¿Qué porcentaje de su personal se encuentra contratado?

En cuanto al personal contratado hoy en día tenemos alrededor de un 30% que elaboran en campo y también tenemos alrededor de un 15% personal que elabora dentro de la empresa.

11. ¿La empresa cuenta con un plan de desarrollo para el personal?

Si por que cuenta con un plan de desarrollo es para poder motivar a nuestro personal que trabaja en la empresa y fuera de la empresa, teniendo cuenta una buena estrategia, que lleva a determinar una buena planificación que determina el progreso de un trabajador dentro de la empresa a un determinado tiempo.

12. ¿Ha invertido en equipos e implementos con mejor tecnología en el último año? Explique

Si porque, en este año nos hemos visto obligados a implementar con una buena tecnología para que nuestros trabajadores puedan estar seguros de que nuestra empresa tenga herramientas donde ellos puedan aportar sus conocimientos. No solo este año se ha invertido en tecnología si no en años

anteriores también, a lo largo de los años toda empresa busca estar con la mejor tecnología para poder competir con otras empresas.

13. ¿Cuáles son las principales medidas de control de calidad para el producto y servicio de la empresa?

Una de las principales medidas es, el cumplimiento de las necesidades y mejoramiento de nuestros productos y servicios de nuestra empresa teniendo en cuenta que la empresa lleva un control de inspección y ejecución

14. ¿Considera que la empresa cumple efectivamente con los requerimientos de sus clientes? ¿Por qué?

Si por que la empresa cuenta con un propósito de llevar a cabo un plan de una buena ejecución dentro del marco económico dónde el cliente se sienta satisfecho, teniendo en cuenta que nosotros como empresa ejecutamos grandes obras a nivel nacional

15. ¿Cómo asegura el cumplimiento de las acciones relacionadas con el rendimiento laboral de la empresa?

Teniendo en cuenta uno de los propósitos es que los trabajadores puedan desarrollarse dentro de la empresa, asegurando que todo personal se pueda basar en un estándar, la empresa siempre tiene un propósito de desarrollar el cumplimiento que requiere el personal.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en Universidad César Vallejo.

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

Gestión del Rendimiento Laboral y su Incidencia en la Competitividad de Inversiones OBERTI S.R.L., PIURA 2021.

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

Rendimiento Laboral. Cuestionario dirigido a colaboradores de la Empresa Inversiones OBERTI S.R.L. Piura, 2021	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

Competitividad. Cuestionario dirigido a colaboradores de la Empresa inversiones OBERTI S.R.L., PIURA, 2021	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 10 días del mes de abril del Dos mil Veintiuno.



Castillo Palacios

DNI: 02842237

Dr.: Freddy William

Especialidad: Administración

E-mail: [fwcastillo@ucvvirtual](mailto:fwcastillo@ucvvirtual)

Anexo 5: Validaciones



**“GESTION DEL RENDIMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE INVERSIONES OBERTI S.R.L.,  
PIURA, 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**



Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20		Regular 21 - 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES		
		6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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																				92	
2. Objetividad	Esta expresado En conductas observables																				92	

3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			92
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			92
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			92
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			92
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			92
8.Coherencia	Tiene relación entre las Variables e indicadores																			92



9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																92	
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

 	<p>Piura, 10 de abril de 2021.</p> <p>Mgtr.: JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ  DNI: 02778943  Teléfono: 969294427  E-mail: martinlazosanchez@gmail.com</p>
---	--

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez, con DNI N° 02778943, Licenciado en Ciencias Administrativas, Registro Único Colegiatura N° 23792, de profesión Administrador, desempeñándome actualmente como Docente de la Escuela de Administración UCV Piura.

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


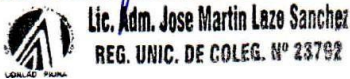
Gestión del Rendimiento Laboral y su Incidencia en la Competitividad de Inversiones OBERTI S.R.L., Piura, 2021.

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

Rendimiento Laboral. Cuestionario dirigido a colaboradores de la Empresa Inversiones OBERTI S.R.L. Piura, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Competitividad. Cuestionario dirigido a colaboradores de la Empresa Inversiones OBERTI S.R.L. Piura, 2021	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 a los 10 días del mes de abril del Dos mil Veintiuno.

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

Mgtr.: José Martín Lazo Sánchez

DNI 027789943

Especialidad: Administración

E-mail : [Martinlazosanchezp@gmail.com](mailto:Martinlazosanchezp@gmail.com)

## GESTIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE INVERSIONES OBERTI S.R.L., PIURA, 2021”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 - 100				OBSE RVACI ONES
		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																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		

4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		<b>95</b>
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		<b>95</b>
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		<b>95</b>
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		<b>95</b>
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		<b>95</b>


9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																							95				
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 10 de abril de 2021.




---



**Lic. Adm. Jose Martin Lazo Sanchez**  
REG. UNIC. DE COLEG. N° 23762

Mgtr.: JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ  
DNI: 02778943  
Teléfono: 969294427  
E-mail: martinlazosanchez@gmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

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	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 10 días del mes de abril de los dos mil veintiuno.



**Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga**  
CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga  
DNI 03490490  
Teléfono 959288451

## GESTIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE INVERSIONES OBERTI S.R.L., PIURA, 2021”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	91	96		
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	91	96		
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100		
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	





## Confiabilidad.

La confiabilidad de los cuestionarios fueron evaluados mediante el método de Alfa de Cronbach, mediante una muestra piloto de 10 trabajadores; utilizando el programa estadístico SPSS versión 25, obteniéndose como resultado una alta confiabilidad de 85,7% con respecto a 13 preguntas del cuestionario de la variable: Gestión del rendimiento laboral y una confiabilidad aceptable de 73,2% para la variable: Competitividad con respecto a 09 preguntas, indicando de esta manera que el cuestionario para ambas variables son confiables y están preparados para recoger la información (Anexo N°...)

## ANEXO N°

### Estadísticos del alfa de Cronbach para el instrumento de la variable: Gestión del Rendimiento laboral

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	45,1000	18,989	,113	,873
P02	45,5000	14,722	,771	,827
P03	45,7000	16,456	,785	,831
P04	45,2000	17,289	,508	,847
P05	45,3000	20,011	,000	,863
P06	45,6000	17,156	,429	,854
P07	45,7000	16,456	,785	,831
P08	45,7000	16,456	,541	,846
P09	45,3000	19,122	,162	,865
P10	45,5000	17,611	,628	,842
P11	45,8000	15,956	,629	,839
P12	45,6000	16,711	,777	,833
P13	45,6000	17,378	,596	,843

---

**Estadístico de confiabilidad**

---

<b>Nº preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>13</b>	<b>0,857</b>

---

**Estadísticos del alfa de cronbach para el instrumento de la variable: Competitividad**

---

---

<b>Preguntas</b>	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
P01	36,1000	7,878	,515	,687
P02	36,1000	9,211	,508	,698
P03	35,7000	8,233	,890	,645
P04	35,8000	9,511	,363	,716
P05	36,3000	9,344	,154	,769
P06	36,0000	7,111	,561	,679
P07	35,8000	8,844	,593	,683
P08	35,8000	10,178	,148	,744
P09	35,6000	10,044	,266	,728

---

---

---

**Estadístico de confiabilidad**

---

<b>Nº preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>09</b>	<b>0,732</b>

---

	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	<b>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</b>
---	--	------------------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

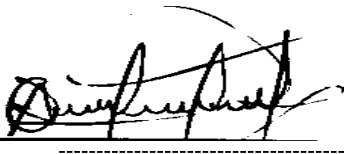
<b>1.1. ESTUDIANTES</b>	<b>:</b> Neira Alverca, Araceli  Ticliahuanca Facundo, Lis Gemma
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>:</b> Gestión del Rendimiento laboral y su Incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	<b>:</b> Administración
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	<b>:</b> Cuestionario: Competitividad
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b>	<b>:</b> <i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )
	<i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	<b>:</b> 23/04/2021
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	<b>:</b> Muestra de 20 individuos

### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>73,2</b>  <b>%</b>
---	-----------------------------

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

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose



Estudiante: Neira Alverca Araceli:



Estudiante: Ticlahuanca Facundo Lis Gemma



Docente : **Dr. Ramón Cosme Correa Becerra**  
**COESPE 502**

	<b>REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	<b>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</b>
---	---	----------------------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

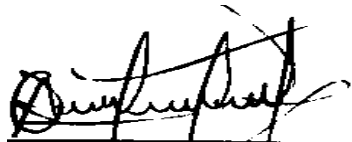
<b>1.1. ESTUDIANTES</b> :	Neira Alverca, Araceli  Ticliahuanca Facundo, Lis Gemma
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DEINVESTIGACIÓN</b> :	<b>Gestión del Rendimiento laboral y su Incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021</b>
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b> :	<b>Administración</b>
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b> :	<b>Cuestionario: Gestión del Rendimiento laboral</b>
<b>1.5. COEFICIENTE DECONFIABILIDAD EMPLEADO</b> :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )  <i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b> :	<b>23/04/2021</b>
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b> :	<b>Muestra de 20 trabajadores</b>

### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>85,7%</b>
---	--------------

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

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.



Estudiante: Neira Alverca Araceli



Estudiante: Ticliahuanca Facundo Lis Gemma



Docente : **Dr. Ramón Cosme Correa Becerra**  
**COESPE 502**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA**



**INVERSIONES OBERTI S.R.L**

RUC: 20525954529

DIRECCION: Mz. V Lt 22 A.H Pecuario Nuevo Horizonte  
Castilla – Piura - Piura

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Piura, 20 de abril de 2021

**Carta de Autorización para Investigación N° 037-  
2021/IOSRL**

Presente.

Srta. Araceli Neira Alverca

Srta. Lis Gemma Ticliahuanca Facundo

Estimadas tesisistas:

*De acuerdo a la solicitud enviada por ustedes les informamos que, con mucho gusto habremos de brindarles nuestra colaboración para que puedan llevar a cabo su investigación “**Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad**” para la obtención de título profesional en el recinto de Inversiones Oberti SRL.*

Les deseamos éxito en su investigación y confiamos que la misma resulte una aportación valiosa al mejoramiento de la educación de nuestra Región.

Atentamente

INVERSIONES OBERTI SRL  
Luis Oberti Garcia Alberca  
GERENTE GENERAL