



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Propuesta de gestión por competencias y nivel de  
cumplimiento de metas, Constructora MECH S.R.L., Cusco,  
2021**

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Ayerve Rodríguez, Percy (ORCID: 0000-0002-5286-2943)

Irrarazabal Paz, Katherine Marina (ORCID: 0000-0001-8242-6918)

**ASESOR:**

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme seguir escribiendo mi historia, a mi padre por su apoyo y sus palabras de fortaleza, a mi madre por su cariño y creer siempre en mí, a mis hermanos: Martha, Beatriz, Iván y Marco Antonio por alentarme siempre a realizar mis proyectos, a Stephanie mi esposa y a ti Daniel Bradley mi hijo que llegaste para fortalecer mi vida.

Percy Ayerve Rodríguez

A la Virgencita de Guadalupe y a Dios por darme salud y ser mí guía en cada instante de mí vida, a mi querido papá HERNÁN que está en el cielo, que siempre me cuida, por su apoyo, sus consejos, sus enseñanzas y sobre todo su cariño, a mi querida mamá MARINA por darme la vida y hacer de mí una gran persona, por todo su apoyo incondicional y su paciencia, a mis hermanos: MILUSKA Y EDWARD por su constante apoyo y a mi adorada sobrina ANDREA RENATA.

Katherine Marina Irrarazabal Paz

## **Agradecimiento**

A Dios, por habernos bendecido con salud en la coyuntura que vivimos, darnos perseverancia, quién nos ha guiado y nos ha dado fortaleza de seguir adelante y haber puesto cerca de nosotros a personas maravillosas. Agradecemos también a la Universidad César Vallejo por acogernos, y de manera especial al Mg. William Ricardo Díaz Torres, nuestro asesor de tesis, por guiarnos en el proceso de elaboración de la investigación, por su paciencia, su apoyo, su tiempo y por todas las enseñanzas brindadas.

Los Autores

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Población, muestra y muestreo.....	17
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.4. Procedimientos .....	18
3.5. Método de análisis de datos.....	19
3.6. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
VIII. PROPUESTA.....	28
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1_ <i>Población de estudio</i> .....	17
Tabla 2_ <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	18
Tabla 3_ <i>Correlación variables</i> .....	21
Tabla 4_ <i>Nivel de gestión por competencias</i> .....	22
Tabla 5_ <i>Nivel de cumplimiento de metas</i> .....	23

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Esquema de Investigación</i> .....	16
Figura 2. <i>Nivel de gestión por competencias</i> .....	22
Figura 3. <i>Nivel de cumplimiento de metas</i> .....	23

## Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la gestión por competencia y nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco, 2021. La metodología empleada, contiene un tipo de investigación no experimental, de diseño transeccional (descriptivo correlacional) propositivo. La población y muestra, estuvo conformado por los 20 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario. A partir de las respuestas de los trabajadores, se encontró que existe relación moderada y positiva entre el nivel de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas, es decir, ante una variación en la gestión por competencia de una unidad categórica, la variación en el cumplimiento de metas es de 0.579 (57.9%). Además, se concluye, con una elaboración de una propuesta de gestión por competencia, permite mejorar el nivel de cumplimiento de metas.

**Palabras clave:** *Gestión por competencia, metas, cumplimiento*

## **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between management by competence and the level of achievement of goals in Constructora MECH S.R.L. in the city of Cusco, 2021. The methodology used contains a non-experimental type of research, of a transectional design (descriptive correlational) propositional. The population and sample was made up of 20 workers, to whom the technique of the survey, was applied, with its instrument the questionnaire. Based on the workers' responses, it was found that there is a moderate and positive relationship between the level of management by competencies and the level of achievement of goals at Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021, that is, in the face of a variation in the management by competence of a categorical unit, the variation in the fulfillment of goals is 0.579 (57.9%). In addition, it is concluded that a management proposal by competence, allows to improve the level of achievement of goals.

**Keywords:** *Management by competence, goals, compliance*



## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos es uno de los elementos más importantes para el logro del desempeño adecuado de cualquier organización, los empresarios buscan diferenciar su empresa de la competencia en base al sistema de organización de la misma y así obtener una gestión exitosa que le permita obtener beneficios y utilidades; uno de los modelos que mayores ventajas reportan es el de gestión por competencias, ya que según Ogreaan, Herciu & Belascu (2009), esta implica conocer las competencias de los empleados para contribuir a que la organización pueda lograr su visión y metas e iniciativas estratégicas.

Para Fattahpour, Mohammad, Hassan, & Shajie (2016) “La competencia es conocida como un elemento impulsor clave para la obtención de ventaja competitiva, innovación y efectividad en toda organización” (p.190). Según Camejo (2008), la importancia de las competencias radica en que son factor decisivo en las entidades que buscan continuamente desarrollar estrategias de productividad que mejoren su desempeño, el modelo por competencias incrementa el empeño del personal y su trabajo para lograr las metas, el empeño de la gente aumenta a participar en la fijación de metas.

La gestión interna de una empresa es uno de los retos más grandes para los dueños de estas porque, si bien es necesario establecer estrategias de venta y trato al cliente, también es imprescindible gestionar adecuadamente los recursos internos de la empresa, dentro de los cuales se tiene el capital humano, para su buen funcionamiento.

Respecto a la gestión por competencias, Draganidis & Mentzas (2006) mencionan que esta es la aplicación de un conjunto de competencias para la gestión de recursos humanos buscando que el desempeño contribuya de manera eficiente y efectiva a los resultados organizacionales, es decir, contribuye a nivel organizacional y personal, debido a que identifica los conocimientos fundamentales que un empleado u organización deben poseer para lograr sus objetivos.

En la misma línea, Tripathi & Agrawal (2014) consideran que las entidades evalúen la capacidad actual de los recursos humanos de acuerdo a sus

competencias frente a la capacidad necesaria para lograr la visión, la misión y el negocio, permitiendo que la gestión por competencias ayude la integración de la planificación de recursos humanos y empresarial. (p.351)

Con un diseño adecuado, las competencias traducen, para que la organización tenga éxito es necesario el comportamiento de los empleados, en cuanto a la visión estratégica y los objetivos de su organización. “La gestión basada en competencias adapta e incorpora todas las actividades de RR.HH. en función de las competencias que respaldan metas organizacionales” (Human Resource Systems Group, 2017, p.3).

Es así que se percibe la relevancia de la gestión por competencias en el nivel de cumplimiento de metas de una organización, ya que como Sánchez (2004) afirma “La competencia organizacional no depende simplemente de lograr la excelencia en uno o dos factores clave de éxito, sino más bien del desarrollo de un conjunto equilibrado e interrelacionado de factores de éxito” (p.531).

Bajo este contexto se encuentra, la empresa constructora MECH S.R.L., Cusco – ubicada en la Av. los Incas 1500, Distrito de Wanchaq, provincia y departamento de Cusco, considerada en la región y en el sur del país como la constructora líder con 25 años en el mercado, con estándares de seguridad, políticas de satisfacción al cliente y calidad; su misión es resolver las necesidades crecientes en todos los campos de la ingeniería y construcción siendo una empresa confiable.

A pesar de todos los años de experiencia y la conformación de áreas sólidas, no existe un modelo de gestión por competencia, que contribuya al cumplimiento de metas en cada área funcional; no se aplican un proceso de selección y reclutamiento adecuado que conlleve a verificar y evaluar si los candidatos seleccionados poseen las competencias profesionales adecuadas para ejercer los diferentes cargos. Evidenciándose actualmente en los trabajadores ausencia de conocimientos, desempeño de sus funciones, destrezas y habilidades, influyendo de forma negativa en la productividad de la empresa.

De igual manera, no existe un manual de descripción de cargo donde estén definidos los perfiles y funciones, por lo que se observa que realizan actividades no

acordes con sus capacidades y en consecuencia evaden su responsabilidad, se desmotivan por no tener claro las actividades en su puesto de trabajo lo que conlleva a duplicidad de tareas y un deficiente desempeño.

Se constató también que los colaboradores desconocen los objetivos organizacionales de sus respectivas áreas, y no tienen idea clara de su línea de ascenso no solo en posición sino en remuneración; incluso, colaboradores con mucha experiencia no están asignados al cargo correcto por tal motivo salarialmente no son reconocidos y esto genera un clima de desmotivación e insatisfacción.

De igual manera no se cuenta con herramientas que optimicen su rendimiento en el área de trabajo siendo este, los programas de entrenamiento de habilidades para así poder identificar oportunidad de desarrollo en técnicas o personales. Cabe mencionar que la compañía ha tenido un periodo de cambios en su estructura jerárquica y organizacional debido a que se pudo identificar algunos profesionales que necesitaban desarrollar conocimientos y habilidades.

Por todo lo expuesto en caso de no implementar una adecuada gestión de competencias en la Constructora MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco, será imposible identificar las habilidades, destrezas de los trabajadores a fin de asignarle el cargo adecuado, lo que obstaculizará el nivel de cumplimiento de metas influyendo negativamente en el desempeño, productividad y competitividad de la empresa.

Bajo este contexto, es fundamental una propuesta de gestión de competencias y el nivel de cumplimiento de metas Constructora MECH S.R.L. Cusco, ya que es un modelo que brindará las herramientas necesarias para que los colaboradores ejerzan el cargo de acuerdo a sus habilidades y conocimientos contribuyendo a que cumpla sus objetivos la empresa.

Es por ello que se considera como problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco 2021? Teniendo los siguientes problemas específicos: (a). ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L. Cusco?, 2021?, (b). ¿Cuál es el

nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco? 2021?,  
(c) ¿Qué plan de gestión por competencias será la necesaria en mejora del cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco, 2021?

Además, se tiene como justificación, acorde a los resultados del presente estudio se logrará calcular el perfil de competencia que sobrelleve a los trabajadores Constructora MECH S.R.L. Cusco a un desempeño óptimo y logren alcanzar el nivel de metas propuesta.

Este estudio se justifica completamente desde el punto de vista teórico, ya que contribuirá a proporcionar información en relación a las variables gestiones de competencias y nivel de cumplimiento de metas, partiendo de un acumulado de propuestas, teorías, postulados y tratados por diversos autores, entre ellos Aamodt (2010) que explica las competencias desde el punto de vista de la psicología organizacional y Lathan & Locke (1991) que desarrollan la teoría de establecimiento de metas, que enriquecerán la investigación. Asimismo, se evaluará si existe o no predominio del perfil de competencia en los trabajadores Constructora MECH S.R.L. Cusco. Además, servirá de aporte a otras investigaciones similares.

Con los resultados del presente estudio se logrará generar criterios, acciones, y proponer alternativas de manera que implemente una propuesta gestión de competencias y nivel de cumplimiento de metas, a fin que los trabajadores Constructora MECH S.R.L. Cusco se desempeñen de forma eficiente acorde a sus competencias y logren consumir sus objetivos organizacionales y personales.

Metodológicamente, se justificará porque se empleará el método científico, y una táctica para lograr corroborar el comportamiento de las variables, así como también se mostrará un instrumento que servirá de fundamentación a investigaciones futuras sobre los temas propuestos, con validez y confiabilidad, los cuales aprobará medir las variables gestión de competencias y nivel de cumplimiento de metas a fin de evaluar los resultados de su aplicación.

Por lo que se tiene como objetivo general establecer la relación entre la gestión por competencias y el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora

MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco, 2021. Asimismo, los objetivos específicos fueron (a). Determinar el nivel de gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021. (b). Determinar el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021, (c). Elaborar un plan de gestión por competencias en mejora del cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.

Por otra parte, se pretende responder a la siguiente hipótesis general de investigación: Existe relación entre la gestión por competencias y el nivel cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.

Hipótesis específicas: (a). El promedio de la gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021, se incrementa en un 60%.  $H_i: x > 60$ . (b). El promedio de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021, se incrementa en un 60%.  $H_i: x > 60$ , (c). Si un plan de gestión por competencias es elaborado en base a las teorías motivacionales que buscan explicar el desempeño de los colaboradores (Edwin Locke); entonces mejora el cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el actual capítulo realizaremos los antecedentes de investigación, estos son: Antecedentes internacionales, a Kashirin et al. (2016), trabajo que se centra en el análisis de la experiencia de mejores prácticas de gestión de competencias para apoyo a propuestas sobre la mejora de la gestión de competencias en las corporaciones modernas. Se obtuvo como conclusiones; que la gestión de competencias se puede utilizar en el desarrollo de las bases conceptuales de la creación del portal corporativo para la gestión de la innovación y las competencias con el fin de aplicar los mayores mecanismos efectivos para formar y controlar las competencias únicas y la competitividad en su conjunto.

Molon et al. (2013), considero una revisión de la literatura y entrevistas con gestores públicos, cómo es la articulación entre estos temas. Se obtuvo, que el desarrollo de habilidades son factores psicológicos, desde las percepciones de los gerentes y empleados sobre sus necesidades y habilidades de aprendizaje, sus emociones, sus sentimientos y sus reacciones a los desafíos y la resolución de problemas, factores aún más importantes personales, que surgen de la naturaleza humana, como valores y creencias. Además, que la gestión de competencias, tiene problemas emergentes relacionados con la gestión de personas.

Sefiani et al. (2015), tuvo dos objetivos, el primero hacer una contribución centrándose en el desarrollo de un enfoque de competencias, basado en mejora; y proponer un método para evaluar el nivel de competencia colectiva. En este artículo, un enfoque de la competencia gestión basada en el principio de continuidad, se propone una mejora. Se, propuso un enfoque de la competencia gestión estructurada de cinco fases: inicialización, planificación, integración y despliegue, evaluación y desarrollo. A nivel de evaluación se desarrolló un método para evaluar el nivel de competencia colectiva basado en indicador de rendimiento.

Niemi & Laine (2016), tuvo la finalidad de aumentar la comprensión de la gestión de competencias como una capacidad dinámica estratégica. Durante el período de investigación, la empresa implementó cambios organizacionales y desarrolló un nuevo sistema empresarial para transformar su gestión de recursos humanos basada en el trabajo en una gestión de competencias basada en

habilidades. Encontrando que la tipología de competencias y los conceptos de Liderazgo de Nivel 5 encajan bien para guiar la gestión de competencias en los mercados dinámicos de la economía de servicios.

Gómez & Mendoza (2013), proponen un innovador modelo enfocado a la Gestión por Competencias esta fue aplicada para una institución que lleva el nombre de ACMED S.A.S., como resultado de la investigación se observa que a través de los procesos de administración de trabajadores buscando lograr una gestión integral, se tiene el modelo de gestión humana tienen una susceptibilidad de ser aplicada dentro del área de administración en la empresa y en un futuro dentro del área académica de la entidad, tomando en cuenta la fuerte relación que tienen estas actividades, se expresan beneficios dentro de los diferentes subsistemas de la entidad lo cual muestra una cadena beneficiaria mutua.

Además, como antecedentes nacionales, a Carpio (2019), donde su finalidad fue presentar un plan orientado a una gestión por competencias el cual busca elevar la productividad que tienen los trabajadores en la entidad Pronatur, dentro de sus resultados obtenidos se tuvo un nivel regular relacionado a la gestión por competencias, lo cual conlleva comprender la necesidad de los trabajadores por conocer sus propias competencias, además poseer de forma física documentación accesible para ubicar el área donde deben desempeñarse y fomentar la unión con los equipos de trabajo.

Zapata (2017), tuvo como objetivo principal presentar un sistema de evaluación por competencias que puede ser implementado con el objetivo de elevar la productividad dentro de la división de Recursos Humanos, como resultado de la aplicación de esta propuesta se obtuvo que esta propuesta logra el ahorro en la planilla laboral de construcción en 17%.

Farro (2019), su finalidad fue definir si el modelo de gestión mejora las competencias de los trabajadores en la empresa de servicios eléctricos. Diseño no experimental, aplicada y mixta debido a que se aplica la técnica de observación y como instrumento la ficha de observación. Obteniendo como conclusiones, que el modelo de gestión mejora las competencias del saber de los colaboradores pertenecientes a la empresa de servicios eléctricos, San Juan de Lurigancho. El

trabajo relacionado a la implementación del modelo de gestión por competencias involucra a toda la entidad, siendo la principal barrera de las mismas la resistencia al cambio.

Fernández (2019), tiene la finalidad de diseñar un modelo enfocado a las competencias con el objetivo de mejorar el rendimiento de trabajo de los trabajadores en un ayuntamiento en este caso una municipalidad. Se obtuvo las siguientes conclusiones; cuando se ejerce la correcta implementación de una gestión por competencias se logra elevar de forma exitosa el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la municipalidad, de esta forma se logra ofrecer un servicio que tiene calidad, así como un excelente producto final dentro del servicio civil.

Gil et al. (2015), tuvo como objetivo principal analizar dos tipos de desempeño uno de ellos relacionado a las competencias y el otro relacionado a los objetivos de los trabajadores pertenecientes a las áreas comerciales de la entidad, dentro de los resultados tenemos que efectivamente existe una alta relación con respecto a la evaluación del desempeño por competencias así como la de objetivos, a pesar de ello, dentro de la entidad se ha encontrado algunas competencias que difieren con los objetivos, las cuales son en primer lugar la visión comercial que se maneja dentro de la empresa, en segundo lugar, la inteligencia comercial dentro de la entidad, en tercer lugar, tenemos a la planificación y por último a la organización.

Cayotopa (2017), tuvo como objetivo principal proponer una solución para una gestión por competencias relacionada al TH (talento humano) dentro de la una entidad. Se obtuvo como conclusiones; dentro de las competencias que tienen una mayor solicitud para los perfiles son, una alta capacidad de adaptación, cooperación, capacidad de brindar confianza, capacidad de análisis, capacidad de liderar, ayuda continua al cliente del interior (trabajador) y del exterior, capacidad de formalizar y generar negocios, capacidad de transmitir y recibir correctamente las ideas, equipos para el trabajo, capacidad de planificar y organizar.

Las tendencias actuales de este modelo de gestión enfocado a las competencias parten de las funciones de la organización, además está relacionado con los puestos laborales que tienen divisiones por actividades de competencia



laboral de esta forma al ser evaluados a través de unas normas o algún estándar se puede determinar el nivel de calidad que poseen los valores que fueron producidos o los servicios ofrecidos (relacionados a la productividad).

Finalmente, como antecedentes locales, Hanco (2018), tiene como finalidad analizar la existencia de una relación entre una gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores que son enfermeros(as) dentro de un establecimiento de salud en este caso ESSALUD-Cusco (primer piso), con los resultados obtenidos por la investigación tenemos que de acuerdo a la Gestión por competencias de los trabajadores enfermeros(as) tienen una deficiencia de una 69,6%, relacionado con la evaluación del desempeño a estos mismos trabajadores tenemos que solo asciende a un porcentaje de 47,8%.

Por otro lado, la información ofrecida a los pacientes, la dirección hacia los logros de los trabajadores, cooperación entre grupos de trabajo, la capacidad de adaptación de los trabajadores, capacidad de análisis, conocimiento técnico y la relación mutua entre personas, vienen a ser dimensiones que poseen deficiencia.

Suaquita & Peña (2019), Tiene por finalidad analizar la influencia de la planificación presupuestaria en el cumplimiento de metas. Se obtuvo como conclusiones; El encargado de los programas de presupuesto rechaza la generación de acciones y aumento de metas físicas porque no hay dinero necesario para que estas se cumplan. las normas establecidas junto con la cooperación continua de los trabajadores están relacionadas con los procesos de presupuesto, esto con la finalidad de perfeccionar las distintas actividades administrativas dentro del establecimiento de salud de Quillabamba.

Las bases teóricas que conforman la presente investigación, está constituida por dos temas relevantes, la gestión por competencias y el cumplimiento de metas, bajo este marco, se consideran los siguientes conceptos:

La gestión es una agrupación de métodos y actividades que se ejecutan para llegar a un único resultado u objetivo, se podría definir la gestión como un conjunto de acciones y procedimientos que se ponen en marcha que conlleva a un objetivo debidamente planteado con anticipación. Westreicher (2020).

El concepto de gestión por competencias tiene sus inicios en la psicología organizacional, basado en teorías motivacionales que buscan explicar el desempeño de los colaboradores de la mejor manera posible. (Manjarrez, Sablón y Ortega, 2016)

Al respecto, Aamodt (2010) citado en Gómez (2016) expresa que, la psicología organizacional pretende aumentar la productividad de las organizaciones y el bienestar de los colaboradores, manejando una perspectiva industrial enfocada en la dirección hacia las competencias necesarias para realizar el trabajo, es decir iniciar una gestión de los trabajadores en función a las competencias que posean y aumentarlas con capacitación. Asimismo, desde una perspectiva organizacional, busca crear una estructura y cultura que motive a los colaboradores a desempeñarse eficazmente.

La gestión por competencias está centralizada en la forma de lograr un objetivo, se considera el comportamiento que adopta el colaborador. Esta observación no es subjetiva, ya que está enfocada en el control del cumplimiento de las competencias que pasaron por una definición con antelación en el mapa de la organización Mendieta y otros (2020).

Y no impide que el recurso humano que pertenece a la organización evolucione en una aptitud central y a partir de esta se beneficiara con la obtención de ventajas competitivas para la entidad. De esta forma favorece el desarrollo de competencias enfocadas en la perfección aún más el desempeño superior sobre la media en el puesto laboral. Identifica las capacidades que necesita un puesto de trabajo para que el encargado lo efectúe y sostenga un rendimiento superior a la media (Alles, 2016).

Bajo este contexto, es necesario definir la competencia, la cual hace referencia a caracteres propias de la persona expuestas en sus comportamientos, los aules de ser exitosos logran un magnifico desempeño laboral. En función de la misión, visión y la estrategia de la organización. Y aunque no se tenga la definición del modelo de competencias, el mero sentido común indica que para alcanzar los objetivos estratégicos será necesario que las personas que integran la

organización, tanto directivos como colaboradores de todos los niveles, posean ciertas características (Alles, 2016, p.22).

En este ámbito, las competencias se dividen en tres tipos, los cuales se definen a continuación:

La competencia cardinal, la cual es ejecutable para todos los miembros de la organización. Las competencias cardinales son la representación de la esencia la cual permite lograr la visión de la entidad. Estas son principales o fundamentales dentro de la organización; normalmente son a la representación de los valores y algunas características que hacen sobresalir a una organización de otras y muestran aquello que es requerido para lograr la estrategia. (Alles, 2016, p.28)

En cuanto a la competencia específica gerencial, está es ejecutable a los colectivos específicos un claro caso de esto es que en un área dentro de la entidad o un cierto nivel. tienen relación a algunos colectivos o grupo de trabajadores y existe la necesidad de la supervisión de personas que están a su cargo, es decir que son jefes que están a cargo de algún área y por lo tanto de subordinados (Alles, 2016, p.28).

Y por último se encuentran las competencias específicas por área, que al igual que las competencias específicas gerenciales se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. “En este caso se trata como su nombre lo indica de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular” (Alles, 2016, p.29).

En el mismo orden de ideas, se consideran los siguientes conceptos como dimensiones del estudio, entre estos se tiene:

La selección de personal, proceso que implica poder predecir cuales aspirantes tendrán éxito en caso de ser contratados. Así mismo es la evaluación de los aspirantes a un puesto laboral para asegurarse de contratar a los más adecuados (Robbins & Coulter, 2018). Este proceso se caracteriza por contar con personal que posea:

Actitudes y conductas: opiniones de carácter evaluador que pueden ser en beneficio o en contra que son producidas respecto a algún acontecimiento, ya sea objeto o persona (Robbins & Coulter, 2018, p.667).

Proactividad: “Es la tendencia a tomar la iniciativa frente a las diferentes situaciones que se nos presentan. En el mundo laboral, ello está estrechamente relacionado con el compromiso y la colaboración” (Habitat, 2019, párr.1).

El siguiente es la capacitación y desarrollo, consiste en impulsar las habilidades para llegar a un nivel determinado por instrucción y práctica, también podemos definir la capacitación como un conjunto de instrumentos para lograr que un empleado supere su propio rendimiento de forma eficiente y conforme a las reglas (Seminario, 2020).

Nivel de conocimientos, es la mayor fortaleza en el resultado de la competitividad.

Toma de decisiones, es elegir el mejor camino a seguir según las diferentes alternativas y operaciones, es decir desde las iniciales ideas hasta la puesta en marcha de las mismas (Amaya, 2010)

Y la carrera profesional, proceso que brinda beneficios los cuales buscan generar conocimientos y las habilidades de esta forma impulsar la acumulación de experiencia y fomentar el desempeño de una actividad profesional que fue seleccionada (Nevena, 2020).

Práctica de valores, son certeros para diferenciar lo bueno de lo malo Robbins & Coulter (2018).

Vocación de servicio, comprende el compromiso y entrega hacia las diferentes actividades que permite involucrarse para realizar bien y mejor las labores.

Dentro de la gestión por competencias, es necesario conocer las capacidades requeridas en los perfiles, al respecto Mendieta (2020) menciona los siguientes:

El saber, agrupación de distintos conocimientos los cuales se relacionan altamente con ejercicio correcto de actividades, en este caso vamos a mencionar

un par de enfoques, en primer lugar, tenemos el enfoque técnico que está altamente relacionado con las tareas y su ejecución, en segundo lugar, tenemos el enfoque social el cual está relacionado con el desarrollo frente a las personas.

El saber hacer; se refiere a la habilidad de un ser humano para ejercer sus conocimientos ya sean estas técnicas, sociales y cognitivas. El saber estar; se refiere a la relación del empleado con su entorno en la institución puede ser de carácter social en términos generales es el nivel de conexión con sus valores y creencias expresadas en su comportamiento para su correcto desenvolvimiento.

El querer hacer, se refiere al grado motivacional que posee el ser humano para desarrollar las actividades asignadas, aquí podemos analizar dos factores, en primer lugar, los factores de carácter interno que básicamente es la capacidad identificación, competencia y motivación, en segundo lugar, los factores de carácter externo que se refieren a la remuneración monetaria, los descansos, beneficios sociales, etc.

El poder hacer, en este caso se refiere a dos enfoques, en primer lugar, tenemos un enfoque individual que parten de las distintas actitudes al desempeñar una labor y las características individuales de cada ser, en segundo lugar, tenemos un enfoque situacional que se refiere al nivel en el que favorece los medios.

En cuanto a las metas, Baumgarten (2016), las ha definido en un resultado deseado y concebido por un individuo o una organización que planifica y destina recursos para lograrlo. Es un resultado esperado que, o bien podría ser un objetivo abstracto o un objetivo físico que te impele a hacerlo realidad (p.6).

Expresa el grado deseado a desempeñar, relacionado con indicadores, estos son necesarios para la base de una planificación operativa y presupuestaria, es la realización esperada por el indicados la cual está estrechamente asociada al producto y/o al objetivo estratégico y guarda relación con el producto. partiendo de ese punto de vista, se puede determinar el desarrollo de metas de sus productos y el desempeño de los objetivos estratégicos previamente establecidos Armijo (2009).

En la Teoría de Edwin Locke y Gary Lathan – Establecimiento de Metas (1991), se plantea el concepto de que el colaborador que labora en función a

objetivos y metas claras y específicas estará motivado, aun cuando estas tengan cierto grado de dificultad; generando un mejor nivel de desempeño laboral. De igual manera, los objetivos asignados por figuras de autoridad legítimas suelen influir en los objetivos personales de las personas.

Asimismo, los autores consideran que es necesaria la realimentación y el compromiso del colaborador para alcanzar la meta. Así también, se hace hincapié en la evaluación del cumplimiento de estas metas establecidas para conocer el nivel de desempeño que se tiene en la organización.

Y en cuanto al cumplimiento de metas, Andia (2013) expresa que el logro de metas está estrechamente relacionado al desempeño que logra ejercer una entidad o un ser humano y que además buscan lograr simultáneamente. claro siempre y cuando se haya establecido una planificación con anticipación y de esta manera se logre desarrollar una base para la planificación operativa del presupuesto. (p. 20)

En el mismo orden de ideas, establecer una meta significa una serie de objetivos y que puedan ser logrados en un espacio de tiempo definido. Entre estas se tiene:

Las metas a corto plazo, “objetivos que se pretenden alcanzar en un corto periodo de tiempo, por lo general, un día, una semana o un mes. Estas no disponen de plazos estrictos y una persona podría o no alcanzar estas metas de acuerdo a lo planeado” (Baumgarten, 2016, p.6).

Las metas a mediano plazo, “objetivos que pueden alcanzarse en un periodo de tiempo que va desde tres meses hasta tres años. Es usual que las personas y las empresas se tracen este tipo de metas” (Baumgarten, 2016, p.6).

Las metas a largo plazo, “objetivos que nos toman gran tiempo para lograrlos, generalmente desde cinco años hasta toda una vida. Se trata de metas que planeamos alcanzar en el futuro y que requieren de una gran inversión de tiempo y recursos para lograrlas” (Baumgarten, 2016, p.6).

Dimensiones cumplimiento de metas

Metas de la organización: Competencias y Funciones de la organización

## Actividades: Actividades programadas y Actividades ejecutadas

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, es esencial que la investigación tome en cuenta la relevancia de las metas para el control de gestión y la evaluación; por tanto, reconoce que:

La evaluación, es buscar relacionar los resultados alcanzados con las metas fijadas. La evaluación se puede realizar en un plazo de tiempo donde se desarrolla la ejecución (evaluación contingente) o también la evaluación se puede dar cuando se haya finalizado el plazo de tiempo (evaluación ex post) (Armijo, 2009).

Las retroalimentaciones de los productos obtenidos a través de la evaluación se tienen que compartir con los centros de responsabilidad y con la Dirección, con la finalidad que estos estén enterados del nivel de desarrollo de las metas planteadas, si hubiera alguna desviación de acuerdo a lo planificado, se tienen que tomar decisiones que busquen corregir el problema (Armijo, 2009).

Y las decisiones tomadas pueden tratarse de ejercer algunas variaciones en los programas, transformar metas, generar asignaciones o reducir dentro del presupuesto, fiscalizar actividades en los programas, etc. (Armijo, 2009).

### III. METODOLOGÍA

En este capítulo nos enfocamos a la investigación; Gestión por competencia y el nivel de cumplimiento de metas. Constructora MECH S.R.L., Cusco 2021

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio corresponderá a un tipo de investigación no experimental, porque no se manipulará las variables, se aplicará sin necesidad de emplear deliberadamente las variables; por tanto, para este tipo de investigación solo se observa los fenómenos en su forma natural tal y como se dan en su ámbito para luego proceder a evaluarlos (Hernández & Fernández, 2014).

El estudio se ajusta a un diseño transeccional, (descriptivo-correlacional), propositivo, porque el estudio se llevara en un solo momento, desarrollando las características, aspectos o propiedades de la gestión por competencias y el cumplimiento de metas en la empresa MECH S.R.L.; partiendo de ello establecerá o determinará el grado de relación que pueda existir entre las variables de estudio y finalmente se alcanzara una propuesta de mejora, para el problema detectado (Carrasco, 2019).

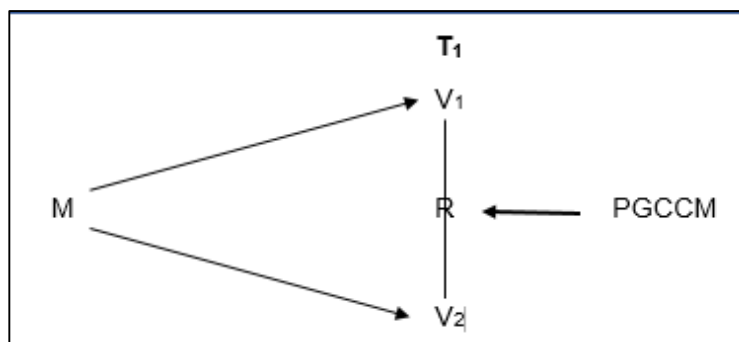


Figura 1. Esquema de Investigación

Donde:

**M:** Muestra de estudio

**T<sub>1</sub>:** Tiempo

**V<sub>1</sub>:** Gestión por competencias

**V<sub>2</sub>:** Cumplimiento de metas

**R:** Relación

**PGCCM:** Propuesta de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de meta



### 3.2. Población, muestra y muestreo

El estudio contará con una población formada por los 20 trabajadores de la empresa constructora MECH S.R.L., los cuales corresponden a las siguientes áreas:

Tabla 1

*Población de estudio*

Área	Número de trabajadores
Directorio	2 socios
Gerencia General	1 (socio)
Gerencia administrativa	1
Gerencia Inmobiliaria	1
Gerencia de Construcción	1
Gerencia de equipo mecánico	1
Legal	1
Tesorería	1
Contabilidad	1
Talento humano	1
Logística	3
Marketing ventas	1
Proyectos	1
Construcciones	1
Control de gestión de obras	1
Residencia de obras	2
Auxilio mecánico	1
<b>Total</b>	<b>20</b>

La muestra del estudio, será la misma cantidad que la población, es decir para el estudio se considerará a los 20 trabajadores de la empresa constructora MECH S.R.L.

La muestra fue determinada a través de un método no probabilístico censal por conveniencia, puesto que es el investigador quien selecciona la muestra según su propio criterio, procurando que esta sea lo más representativa posible (Carrasco, 2019).

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por el tipo y diseño de investigación, se empleará la técnica de la encuesta, puesto que durante el desarrollo de la investigación se aplicará como instrumento el cuestionario, el cual permitirá recolectar información sobre la gestión de competencias y el cumplimiento de metas en los trabajadores de la empresa constructora. El instrumento estará compuesto por una serie de enunciados, estructurados de acuerdo a las variables.

### 3.4. Procedimientos

Antes de ser aplicado el instrumento, pasa por un proceso de validación y confiabilidad, en este sentido se empleará la matriz de correlación Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)}$$

Donde:

$\alpha$ : Alfa de Cronbach

n: Número de ítems

p: Promedio de las correlaciones lineales de cada uno de los ítems

El resultado, permitirá identificar:

Si,  $\alpha$  de Cronbach < 0.60 el instrumento no es confiable

Si,  $\alpha$  de Cronbach > 0.61 el instrumento es confiable

Tabla 2

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	11

**Fuente:** Programa SPSS-25

Luego de utilizar el programa SPSS-25, se obtuvo un valor de 0.814 para el coeficiente de Cronbach; demostrando así consistencia interna del instrumento. Es

decir, el instrumento permitió medir con mayor precisión el comportamiento de las variables de estudio.

Por otro lado, para la validación, el instrumento será sometido a un juicio de expertos conformado por docentes de la Universidad César Vallejo u otros profesionales con grado académico de doctor que sean especialistas en temas de gestión de recursos humanos. El juicio de expertos consistirá en una evaluación del instrumento, el cual antes de ser aplicado debe de ser considerado apto por unanimidad.

Posteriormente los resultados obtenidos serán procesados en los programas de Excel y SPSS-25, el primero permitirá cuantificar los datos recolectados y permitirá generar tablas y figuras, el segundo programa permitirá determinar la relación entre las variables, de forma que se proporcione conclusiones y recomendaciones pertinentes.

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

La presentación de los resultados, es decir el análisis e interpretación se realizó través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, de manera que se describan los datos de manera cuantitativa.

### **3.6. Aspectos éticos**

El presente estudio considera los principios éticos de respeto por las personas, privacidad, intimidad, confidencialidad, anonimato de información y se mantendrá los lineamientos éticos y legales.

Por tratarse de una investigación en campo realizado en situ, se solicita el consentimiento informado y se mantiene la privacidad, intimidad y confidencialidad de los participantes, asimismo las respuestas otorgadas se mantendrán en anonimato y el investigador tomará una actitud seria y respetuosa durante la recolección de datos.

Los conceptos tomados en el presente estudio serán tratados con respeto, también se tomará en cuenta la moral y el respeto a los lectores, pues el investigador da fe que los datos encontrados en el presente estudio son reales.

#### **IV. RESULTADOS**

En el presente capítulo presentaremos los hallazgos encontrados en función a los objetivos de la investigación. Siendo el objetivo general establecer la relación entre la gestión por competencias y el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco, 2021. Los objetivos específicos: (a). Determinar el nivel de gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L. Cusco, 2021. (b). Determinar el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021

#### 4.1. Respecto al objetivo general: Establecer la relación entre la gestión por competencias y el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco, 2021

La escala para analizar la correlación entre variables, se interpreta con la siguiente escala de grado de correlación:

0 - 0.25: Escasa o nula; 0.26 – 0.50: Débil; 0.51 – 0.75: entre moderado y fuerte; 0.76 – 1.00: entre fuerte y perfecto.

Tabla 3

##### *Correlación variables*

		Correlaciones		
			GESTIÓN POR COMPETENCIAS	CUMPLIMIENTO DE METAS
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000	,579*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	20	20
	CUMPLIMIENTO DE METAS	Coeficiente de correlación	,579*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa constructora MECH S.R.L.2021.

La tabla 3, muestra la correlación existente entre las variables gestión por competencias y cumplimiento de metas, con una probabilidad de aceptación de 96.7% y una probabilidad de error de 3.3%, donde se acepta la hipótesis general

Si existe relación entre el nivel de gestión por competencia y nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021.

Existe relación “moderada” y “positiva” entre ambas variables, es decir ante una variación en la gestión por competencia de una unidad categórica, la variación en el cumplimiento de metas es de 0.579 (57.9%).

#### 4.2. Respecto al objetivo específico (a) Determinar el nivel de gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021.

Tabla 4

Nivel de gestión por competencias

Muestra	Válido	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7
		20	20	20	20	20	20	20
Media		3.7	3.4	3.3	3.3	3.3	4.0	3.5
Mediana		4.0	3.5	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
Moda		4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0

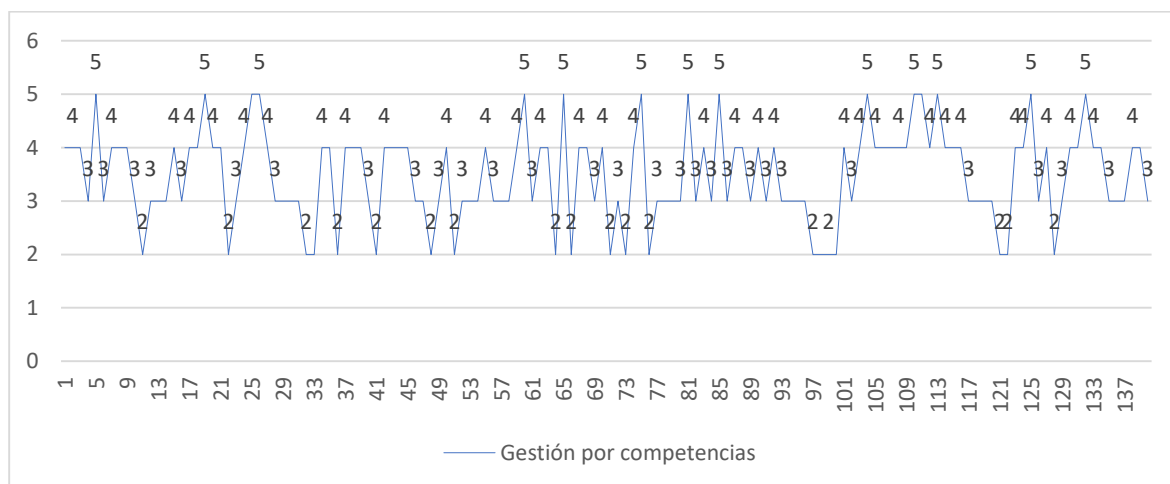


Figura 2. Nivel de gestión por competencias

La tabla 4, contempla el valor estadístico de tendencia central de los indicadores de la variable gestión por competencias; donde se obtuvo una media de promedio 3.47, mediana de promedio 3.5 y moda de promedio 3.57. El nivel de gestión por competencias es “regular”, con tendencia positiva (alto).

**4.3. Respecto al objetivo específico (b). Determinar el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021**

Tabla 5  
*Nivel de cumplimiento de metas*

N	Válido	p1	p2	p3	p4
		20	20	20	20
Media		3.5	3.0	3.6	3.5
Mediana		4.0	3.0	3.0	3.5
Moda		4.0	3.0	3.0	4.0

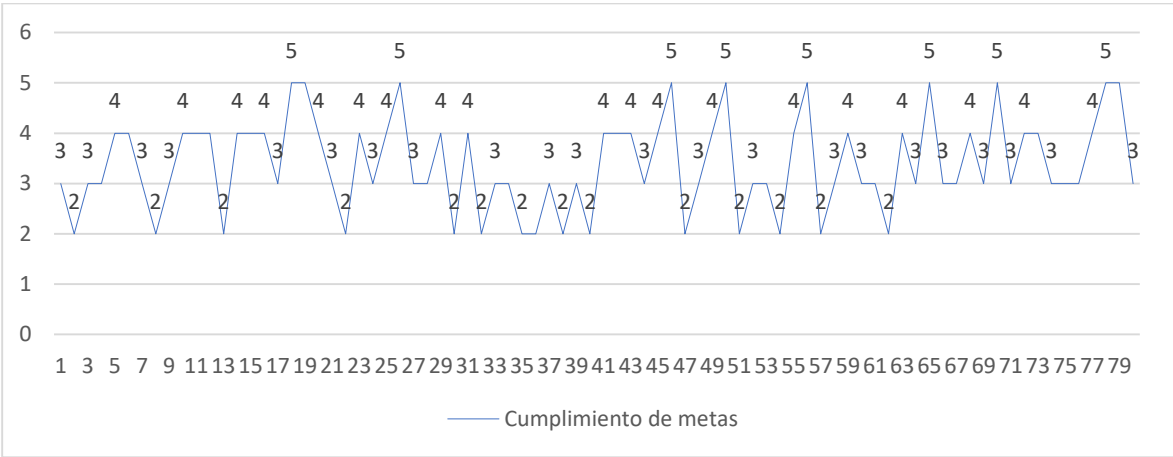


Figura 2. *Nivel de cumplimiento de metas*

La tabla 5, contempla el valor estadístico de tendencia central de los indicadores de la variable cumplimiento de metas; donde se obtuvo una media de promedio 3.38, mediana de promedio 3.4 y moda de promedio 3.5 El nivel de cumplimiento de metas es “regular”, con tendencia positiva (alto).

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el capítulo anterior se procede a realizar la discusión con respecto a los objetivos.

La investigación en su objetivo general plantea establecer la relación entre el nivel de gestión por competencia y nivel de cumplimiento de metas donde, los resultados expuestos dan a conocer que el nivel de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco, tienen una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.579, este resultado se complementa con el obtenido por Carpio (2019), quien concluye que, en la Empresa de Chiclayo Pronatur S.A.C, se logra cumplir los objetivos gracias a una nueva aplicación de gestión por capacidades, donde todos se han involucrado para llegar a la meta.

En la misma línea, Farro (2019) concluye que el modelo de gestión mejora las competencias de los trabajadores de la empresa de servicios eléctricos. Igualmente, Gil et al. (2015) complementan estos resultados, afirmando que, en una empresa industrial, existe correlación entre los resultados de la evaluación de desempeño por competencias y los resultados de la evaluación de objetivos.

En su primer objetivo específico; El nivel de gestión por competencias en la constructora MECH S.R.L. se encuentra entre 3 y 4, lo cual implica un nivel de gestión regular, con tendencia positiva, así se tiene que el nivel de proactividad, nivel de conocimientos y nivel de toma de decisiones son los que tienen un promedio más bajo 3.3, mientras el nivel de practica de valores registra el promedio más alto con 4.0; esto coincide con los resultados obtenidos por Carpio (2019) para la Empresa Pronatur S.A.C, ya que esta también registra un nivel regular de gestión por competencias y requiere la aplicación de mejoras, entre ellas el incremento de conocimiento de las competencias de cada trabajadores y el trabajo en equipo.

Por otra parte, los resultados de Niemi & Laine (2016) sugieren que la gestión de competencias debe apuntar hacia la demanda de los clientes y los intereses de los empleados en lugar de centrarse únicamente en las fortalezas actuales. Al respecto, Cayotopa (2017) alega que el modelo de gestión por competencias



involucra las funciones de la organización, de las áreas de trabajo y de cada uno de los puestos, subdivididas por unidades, tareas o elementos de competencias laborales que son evaluados por una norma o estándares que permiten medir la calidad de los valores producidos o servicios prestados según los requisitos de calidad establecidos en un tiempo determinado.

En su segundo objetivo específico; Armijo (2013) expresa que el cumplimiento de metas está referido al desempeño que muestra una institución o una persona y que al mismo tiempo esta desea conseguir, previamente antes haber realizado una planificación asimismo provee la base para la planificación operativa del presupuesto, el nivel de cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L se encuentra entre 3.0 y 3.6, lo cual significa un nivel regular de cumplimiento de metas. Así se tiene que, el nivel de funciones de la organización es el más bajo con una media de 3.0, mientras que, el nivel de las actividades programadas presenta el promedio más alto con 3.6.

En la empresa estudiada no se reporta un nivel de cumplimiento de metas alto, es decir el sistema de gestión es ineficiente en relación al cumplimiento de metas de la empresa, esto coincide con lo expuesto por Carpio (2019) quien menciona que la Empresa Pronatur S.A.C necesita aplicar una nueva forma de gestión para lograr los objetivos planteados, debido al registro de niveles bajos de cumplimiento de estos.

### **5.1. Respecto a las limitaciones de la investigación**

Una de las principales limitaciones del estudio es el acceso a la información en el sentido de que la disposición de los gerentes de la empresa no es del todo completa y abierta para facilitar la información de su empresa, asimismo, existe el riesgo de no tener objetividad en las respuestas de los trabajadores de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

En el presente capítulo tenemos las siguientes conclusiones con respecto a nuestros objetivos:

### Primero

Existe relación “*moderada*” y “*positiva*” entre el nivel de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021, es decir, ante una variación en la gestión por competencia de una unidad categórica, la variación en el cumplimiento de metas es de 0.579 (57.9%).

### Segundo

La variable nivel de gestión por competencias tiene como media de promedio 3.47, la mediana de promedio es de 3.5 y la moda promedio es de 3.57. siendo de categoría es “*regular*”, con tendencia positiva (alto).

### Tercero

Los indicadores de la variable cumplimiento de metas tienen una media de promedio 3.38, mediana de promedio 3.4 y moda de promedio 3.5, lo que significa que el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021 es “*regular*”, con tendencia positiva (alto).

### Cuarto

Se formuló el plan con 15 estrategias, 15 acciones, 3 responsables, 4 indicadores por mejorar, en 3 meses y presupuesto de S/. 2550.00. Se infiere que del nivel 3.34 varié al nivel 4 por implementación del plan. Cumpliéndose la hipótesis específica; Si un plan de gestión por competencias es elaborado en base a las teorías motivacionales que buscan explicar el desempeño de los colaboradores. (Edwin Locke); entoces mejora el cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones están orientadas a profundizar, ampliar o cambiar el objetivo de investigación; a continuación, se enmarca los aspectos relevantes:

### **Primero**

Hallazgos encontrados; los resultados permiten identificar el problema existente en la gestión por competencias y su relación directa con el cumplimiento de metas, por lo que es necesario la ejecución de la propuesta. Al estimar calificaciones por debajo del promedio, se alcanza absoluta responsabilidad a la empresa constructora, para su posterior desarrollo de estrategias de mejora.

### **Segundo**

Metodología; posteriores investigaciones, deberían enfocarse en diseños a nivel experimental o longitudinal, para medir hechos y no percepciones.

### **Tercero**

Instrumentos; los instrumentos alcanzados, deberían continuar con su proceso de validación con profesionales arraigados al tema de estudio, con suficiente experiencia en investigación en esta materia.

### **Cuarto**

Poner en marcha el Plan de acción.

## **VIII. PROPUESTA**

En este capítulo la propuesta consta de un plan de acción de mejoras de los colaboradores con respecto al cumplimiento de metas

La propuesta esta presentada por un cuadro en las que se apreciara los cuatro indicadores por mejorar. Siendo estos:

Mejorar las conductas de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L, Cusco, 2021.

Mejorar la proactividad de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L, Cusco, 2021.

Mejorar el nivel de conocimientos de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L, Cusco, 2021.

Mejorar el nivel de toma de decisiones de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L, Cusco, 2021.

## 8.1. Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN DE LA PROPUESTA									Índice		
Introducción	Indicadores		Acciones	Estrategias	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuesto	Actual	Proyección	Variación
La presente propuesta tiene como finalidad aplicar la Gestión por Competencias para mejorar el cumplimiento de metas de la empresa MECH S.R.L., Cusco, 2021	Conducta	Mejorar las conductas de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.	Definir las competencias conductuales buscadas en los colaboradores	Desarrollar un diccionario de competencias conductuales	Área de gestión de talento	Semana 1	Material digital	S/150			
			Identificar las competencias conductuales acorde a los puestos de trabajo	Elaborar perfiles de competencias conductuales por puestos de trabajo	Área de gestión de talento	Semana 1	Material de escritorio	S/100			
			Identificar las causas de las conductas desfavorables en los colaboradores	Establecer el endomarketing en la empresa	Área de gestión de talento	Semana 2	Separatas, papelotes, material audiovisual	S/200			
			Evaluar las competencias conductuales de los colaboradores	Establecer el método de identificación de brechas por competencias conductuales	Área de gestión de talento	Semana 2	Material digital	S/150			
	Proactividad	Mejorar la proactividad de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.	Evaluar los perfiles de los candidatos en función a la proactividad demostrada	Realizar entrevistas focalizadas	Área de gestión de talento	Semana 3	Material audiovisual	S/100	3.30	4	0.7
			Fortalecer la identidad y confianza en la empresa	Realizar sesiones de confraternización e integración	Área de gestión de talento	Semana 4	Papelotes, plumones, cinta.	S/100			
			Fomentar la participación continua de los colaboradores en actividades de la empresa	Implementar programas de reconocimiento a colaboradores	Área de gestión de talento	Semana 4	Material audiovisual, certificados de reconocimiento	S/200			
	Nivel de conocimiento	Mejorar el nivel de conocimientos de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.	Realizar actividades de aprendizaje para los colaboradores de recién ingreso	Realizar talleres de inducción	instructor de cada área empresarial	Semana 5	Papelotes, plumones, material audiovisual	S/200	3.30	4	0.7
			Fomentar el intercambio de conocimientos entre colaboradores	Establecer equipos de trabajo multidisciplinarios	Área de gestión de talento	Semana 5	Boletines informativos, separatas, manual de funciones	S/100			
			Capacitar a los colaboradores regulares de la empresa	Realizar un plan de aprendizaje y desarrollo	Capacitador	Semana 6	Separatas, silabo de capacitaciones	S/300			

			Propiciar el intercambio de conocimientos con empresas de mayor prestigio	Realizar un plan de pasantías o intercambio interempresarial	Área de gestión de talento	Semana 7	Boletines informativos	S/200			
	Toma de decisiones	Mejorar el nivel de toma de decisiones de los colaboradores para el cumplimiento de metas en la constructora MECH S.R.L, Cusco, 2021.	Brindar espacios ajenos al trabajo para fortalecer la toma de decisiones en actividades conjuntas	Realizar sesiones de <i>Building Day</i>	Área de gestión de talento	Semana 7	Papelotes, plumones, tarjetas	S/100	3.30	4	0.3
			Escuchar y tomar en cuenta las propuestas de los colaboradores	Realizar reuniones de intercambio de sugerencias	Encargado de cada área empresarial	Semana 8	Material audiovisual	S/150			
			Fomentar la resolución de problemas por parte de los colaboradores	Implementar programas de reconocimiento y recompensas a colaboradores	Área de gestión de talento	Semana 8	Material audiovisual, certificados de reconocimiento	S/200			
			Brindar soporte de especialistas respecto a la capacidad de toma de decisiones	Realizar talleres con especialistas	Capacitador	Semana 9	Boletines informativos, material audiovisual	S/300			
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>								<b>S/ 2550.00</b>			

## 8.2. Resumen Plan de acción.

Indicadores	Acciones	Estrategias	Responsable	Tiempo	Presupuesto
4	15	15	3	3	S/ 2550.00

El plan se sustenta en el coeficiente de correlación de Spearman obtenido  $\rho = 0.579$  incrementando la variable Gestión por Competencias también incrementaría la variable Cumplimiento de Metas.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Gestión por Competencias. El Diccionario*. Santiago: Ediciones Granica S.A. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=gestion+por+competencia+y+nivel+de+cumplimiento+de+metas&ots=HW0C8VKH8C&sig=XcgQRXNdWH4w3ClEsO5ry5rJ8Vk&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=gestion+por+competencia+y+nivel+de+cumplimiento+de+metas&ots=HW0C8VKH8C&sig=XcgQRXNdWH4w3ClEsO5ry5rJ8Vk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. España: Ediciones Granica. [Competencias.pdf?t=1495650285127](#)
- Amaya Amaya Jairo (2010). *Toma de Decisiones Gerenciales* segunda edición: Bogotá D.C.
- Andía, W. (2013). *Análisis Gestión Pública*. Perú: Editorial El saber.
- Armijo, M. (2009). *Definición de las metas: Aspectos a considerar para asegurar su confiabilidad y utilidad para la evaluación*. Chile: CEPAL.
- Baumgarten, J. (2016). *Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas*. España: Babelcube.
- Camejo, A. (2008). El Modelo de Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño en la Gerencia de los Recursos Humanos. *Entelequia*(8), 97-115. Obtenido de <file:///C:/Users/pc-3/Downloads/e08a09.pdfAJCR.pdf>
- Carpio, J. (2019). *Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la Empresa Pronatur s.a.c – Chiclayo 2018. (Tesis Pregrado)*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa grupo rtp sac Chiclayo - 2015. (Tesis Pregrado)*. Universidad catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Delgado, J. (15 de Abril de 2015). *Arbitrios ¿sabe usted por que debe pagarlos?* Obtenido de [Actualidadempresarial.com: http://aempresarial.com/web/revitem/1\\_17506\\_00796.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/1_17506_00796.pdf)
- Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: a review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14(1), 51-64. Obtenido de [file:///C:/Users/pc-3/Downloads/Competency\\_based\\_management\\_A\\_review\\_of\\_systems\\_an.pdf](file:///C:/Users/pc-3/Downloads/Competency_based_management_A_review_of_systems_an.pdf)
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., & Hélène, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. México: EDITORIAL UOC.

- Farro, L. (2019). Modelo de gestión por competencias para la Empresa de servicios eléctricos, S.J.L – 2018. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Fattahpour, M., Mohammad, S., Hassan, M., & Shajie, R. (2016). Competence Based Management: An Approach towards Effectiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 189-196. Obtenido de file:///C:/Users/pc-3/Downloads/Competence\_Based\_Management\_An\_Approach\_towards\_Ef.pdf
- Fernández , A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán - Periodo 2018. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Gil, I., Villanueva, G., & Castro, M. (2015). Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial. (*Tesis Posgrado*). Universidad del Pacífico, Lima.
- Gómez, C., & Mendoza, L. (2013). Modelo de gestión por competencias para la empresa acmed S.A.S. (*Tesis Posgrado*). Universidad de Cartagena, Cartagena.
- Gorbacheva, E., Stein, A., Schmiedel, T., & Muller, O. (2016). The Role of Gender in Business Process Management Competence Supply. *Revista Business & Information Systems Engineering*, 213-231.
- Habitat. (8 de Agosto de 2019). *Proactividad, clave para el desarrollo profesional y el liderazgo*. Obtenido de afphabitat.com: <https://www.afphabitat.com.pe/aprende-de-prevision/desarrollo/proactividad-desarrollo-profesional-liderazgo/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación (McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A., Ed.)*.
- Hanco, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Cusco.
- Human Resource Systems Group. (2017). *Best practices for implementing competencias*. Obtenido de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/188537/HRSG-April2017/Images/HRSG-Best-Practices-for-Implementing->
- Kashirin, A., Semenov, A., Ostrovskaya, A., Kokuytseva, T., & Strenaluk, V. (2016). The Modern Approach to Competence Management and Unique Technological Competences. *Revista General Management*, 105-109.
- Lopez, N. (2010). Talento Humano Sistema de Gestión por Competencias. "*Tesis de Pregrado*". Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de



<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParaNatalia2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Manrique, M. (11 de Octubre de 2014). *Funciones en la organización*. Obtenido de [ucemfundamentosdelaadministracion.wordpress.com](https://ucemfundamentosdelaadministracion.wordpress.com):

<https://ucemfundamentosdelaadministracion.wordpress.com/2014/10/11/1-6-funciones-en-la-organizacion/>

Mendieta, P., Erazo, J., & Narvárez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 1-19.

Molon, F., Teixeira, S., & Costa, I. (2013). The discussion about management by competences in the public sector a preliminary study of the constructions. *Revista de Administración de la UFSM*, 685-693.

Nevena. (18 de Agosto de 2020). *Qué es el Desarrollo Profesional y cómo hacer que funcione para TI*. Obtenido de [nevcoaching.com](https://nevcoaching.com): <https://nevcoaching.com/es/que-es-el-desarrollo-profesional-y-como-funciona/>

Niemi, E., & Laine, S. (2016). Competence Management as a Dynamic Capability: A Strategic Enterprise System for a Knowledge-Intensive Project Organization. *Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*, 5-8.

Ogrean, C., Herciu, M., & Belascu, L. (2009). Competency-Based Management and Global Competencies – Challenges for Firm Strategic Management. *International Review of Business Research Papers*, 114-122. Obtenido de <file:///C:/Users/pc-3/Documents/Mariela/Gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20-%20Cumplimiento%20de%20metas/10.1.1.612.2494.pdf>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración 13e*. México: Pearson.

Sánchez, R. (2004). Understanding competence-based management Identifying and managing five modes of competence. *Journal of Business Research*, 518-532. Obtenido de <file:///C:/Users/pc-3/Documents/Mariela/Gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20-%20Cumplimiento%20de%20metas/sanchez2004.pdf>

Sefiani, N., Fikri, C., Boumane, A., & Reklouli, K. (2015). Towards a Competence Management Approach Based on Continuous Improvement . *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 750-758.

- Seminario, M. (16 de Julio de 2020). *¿Qué es la capacitación profesional y por qué es tan importante?* Obtenido de Proteccióndatoslopd.com: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/capacitacion-profesional/>
- Soto, M. (2015). *Planificación, organización y control de eventos*. España: Editorial Elearning.
- Suaquita, J., & Peña, N. (2019). Planificación Presupuestal y el Cumplimiento de Metas en el Hospital Quillabamba – 2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Peruana Austral del Cusco, Cusco.
- Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014). Competency Based Management In Organizational Context: A Literature Review. *Global Journal of Finance and Management*(4), 349-356. Obtenido de file:///C:/Users/pc-3/Downloads/gjfmv6n4\_10.pdf
- Westreicher, G. (7 de Agosto de 2020). *Gestión*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Zapata, H. (2017). Propuesta de implementación de un sistema de evaluación por competencias para la mejora de los procesos del área de recursos humanos en la empresa constructora e inmobiliaria Vanini sac en el año 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Privada del Norte, Lima.

## ANEXO

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación entre la gestión por competencias y el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco, 2021.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación entre la gestión por competencias y el nivel cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco, 2021.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>(a). El promedio de la gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021, se incrementa en un 60%.  <math>H_i: x &gt; 60</math>. (b). El promedio de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021, se incrementa en un 60%.  <math>H_i: x &gt; 60</math>. (c). Si un plan de gestión por competencias es elaborado en base a las</p>	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Selección de personal	Actitudes	<p>Tipo y diseño: Básica Descriptiva-correlacional, propositiva cuantitativo no experimental. Población y muestra: 20 trabajadores de la empresa constructora MECH S.R.L. Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario</p>
	<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>(a). ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L. Cusco?, 2021?, (b). ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco?</p>				<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>(a). Determinar el nivel de la gestión por competencias en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021. (b). Determinar el nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021, (c). Elaborar un plan</p>	
		Toma de decisiones				
		Practica de valores				
		Carrera profesional	Vocación de servicio			

<p>2021?, (c) ¿Qué plan de gestión por competencias será la necesaria en mejora del cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. Cusco? 2021?</p>	<p>de gestión por competencias en mejora el cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.</p>	<p>teorías motivacionales que buscan explicar el desempeño de los colaboradores de la mejor manera posible. (Edwin Locke); entonces mejora el cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L., Cusco, 2021.</p>	<p>CUMPLIMIENTO DE METAS</p>	<p>Metas de la organización</p>	<p>Competencias</p>	
				<p>Actividades</p>	<p>Funciones de la organización</p>	

## Anexo 02 Matriz de operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica E Instrumento. Escala De Medición</b>
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Permite que el recurso humano de la organización se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva para la empresa Favorece el desarrollo de competencias tendientes a mejorar aún más el desempeño superior sobre la media en el puesto de trabajo. Identifica las capacidades que necesita un puesto de trabajo para que la persona que lo realice mantenga un rendimiento superior a la media Alles (2016)	Selección de personal	Actitudes	El nivel de actitud en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	Técnica: encuesta  Instrumento: cuestionario  Escala de medición: Ordinal (tipo Likert)
			Conductas	El nivel de conducta en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
			Proactividad	El nivel de proactividad en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
		Capacitación y desarrollo	Nivel de conocimientos	El nivel de conocimiento en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto
			Toma de decisiones	El nivel de toma de decisiones en la capacitación y desarrollo de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
		Carrera profesional	Practica de valores	El nivel de practica de valores en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas es:	
Vocación de servicio	El nivel de vocación de servicio en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas es:				
CUMPLIMIENTO DE METAS	Menciona Andía (2013) el cumplimiento de metas está referido al desempeño que muestra	Metas de la organización	Competencias	El nivel de competencias en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	

	una institución o una persona y que al mismo tiempo esta desea conseguir, previamente antes haber realizado una planificación asimismo provee la base para la planificación operativa del presupuesto (p. 20)		Funciones de la organización	El nivel de funciones en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	Escala de medición: Ordinal (tipo Likert)  (1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto
		Actividades	Actividades programadas	El nivel de actividades programadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	
			Actividades ejecutadas	El nivel de actividades ejecutadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	

### Anexo 03. Matriz de instrumento

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Selección de personal	Actitudes	El nivel de actitud en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto
	Conductas	El nivel de conducta en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
	Proactividad	El nivel de proactividad en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
Capacitación y desarrollo	Nivel de conocimientos	El nivel de conocimiento en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
	Toma de decisiones	El nivel de toma de decisiones en la capacitación y desarrollo de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas es:	
Carrera profesional	Practica de valores	El nivel de practica de valores en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas es:	
	Vocación de servicio	El nivel de vocación de servicio en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas es:	
Metas de la organización	Competencias	El nivel de competencias en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	
	Funciones de la organización	El nivel de funciones en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	
Actividades	Actividades programadas	El nivel de actividades programadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	
	Actividades ejecutadas	El nivel de actividades ejecutadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias es:	

## Anexo 04. Cuestionario Aplicado

### CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA MECH S.R.L. CUSCO 2021

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas en la Constructora MECH S.R.L. en la ciudad del Cusco. 2021.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO
MB	B	R	A	MA

<b>ITEMS</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS.</b>					
1. El nivel de actitud en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
2. El nivel de conducta en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
3. El nivel de proactividad en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
4. El nivel de conocimiento en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
5. El nivel de toma de decisiones en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
6. El nivel de práctica de valores en la carrera profesional de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
7. El nivel de vocación de servicio en la carrera profesional de gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>					
8. El nivel de competencias en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
9. El nivel de funciones en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
10. El nivel de actividades programadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
11. El nivel de actividades ejecutadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5



## Anexo 05. Autorización constructora MECH S.R.L. Cusco

***"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"***

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TRABAJO INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE: ING. HUBEER SOTOMAYOR GERENTE INGENIERIA Y  
CONSTRUCCION MECH-CUSCO

#### **HACE CONSTAR**

A los tesisas Percy Ayerve Rodríguez y Katherine Marina Irrarazabal Paz de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo; se le autorizó la aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa mencionada, para la consecución de la investigación intitulada "Propuesta de gestión por competencia y nivel de cumplimiento de metas. Constructora MECH S.R.L. Cusco. 2021."

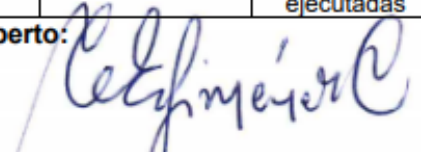
Se expide la presente constancia, para los fines que vieran por conveniente.

Cusco, Julio del 2021

  
  
Ing. Huber C. Sotomayor  
GERENTE INGENIERIA Y CONSTRUCCION

Anexo 07.

Título de la investigación: "Propuesta de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas, Constructora MECH S.R.L., cusco, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Ayerve Rodríguez Percy – Irrazabal Paz Katherine Marina							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón César Eduardo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Selección de personal	Actitudes	1).El nivel de actitud en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto	x		
		Conductas	2).El nivel de conducta en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
		Proactividad	3).El nivel de proactividad en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
	Capacitación y desarrollo	Nivel de conocimientos	4).El nivel de conocimiento en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
		Toma de decisiones	5).El nivel de toma de decisiones en la capacitación y desarrollo de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
	Carrera profesional	Practica de valores	6).El nivel de practica de valores en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.		x		
		Vocación de servicio	7).El nivel de vocación de servicio en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.		x		
CUMPLIMIENTO DE METAS	Metas de la organización	Competencias	8).El nivel de competencias en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	x			


		Funciones de la organización	9).El nivel de funciones en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
	Actividades	Actividades programadas	10).El nivel de actividades programadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
		Actividades ejecutadas	11).El nivel de actividades ejecutadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
<b>Firma del experto:</b> 			<b>Fecha: 19 / 07 / 2021</b>				

**Título de la investigación: “Propuesta de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas, Constructora MECH S.R.L., cusco, 2021”**

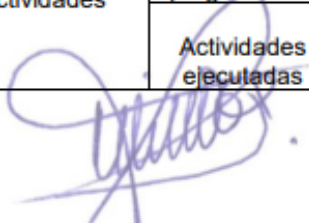
**Apellidos y nombres de los investigadores: Ayerve Rodríguez Percy – Irrarazabal Paz Katherine Marina**

**Apellidos y nombres del experto: Dra. Mairena Fox Petronila Liliana**

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Selección de personal	Actitudes	1).El nivel de actitud en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto	x		
		Conductas	2).El nivel de conducta en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
		Proactividad	3).El nivel de proactividad en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
	Capacitación y desarrollo	Nivel de conocimientos	4).El nivel de conocimiento en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
		Toma de decisiones	5).El nivel de toma de decisiones en la capacitación y desarrollo de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
	Carrera profesional	Practica de valores	6).El nivel de practica de valores en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.		x		
		Vocación de servicio	7).El nivel de vocación de servicio en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.		x		
CUMPLIMIENTO DE METAS	Metas de la organización	Competencias	8).El nivel de competencias en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	x		Activar Wi	

		Funciones de la organización	9).El nivel de funciones en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
	Actividades	Actividades programadas	10).El nivel de actividades programadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
		Actividades ejecutadas	11).El nivel de actividades ejecutadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
Firma del experto: 			Fecha: 19 / 07 / 2021				

Título de la investigación: "Propuesta de gestión por competencias y nivel de cumplimiento de metas, Constructora MECH S.R.L., cusco, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Ayerve Rodríguez Percy – Irrarazabal Paz Katherine Marina							
Apellidos y nombres del experto: MBA. Díaz Torres William Ricardo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Selección de personal	Actitudes	1).El nivel de actitud en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto	x		
		Conductas	2).El nivel de conducta en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
		Proactividad	3).El nivel de proactividad en la selección de personal de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
	Capacitación y desarrollo	Nivel de conocimientos	4).El nivel de conocimiento en la capacitación y desarrollo de gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
		Toma de decisiones	5).El nivel de toma de decisiones en la capacitación y desarrollo de Gestión por competencias en relación al cumplimiento de metas.		x		
	Carrera profesional	Practica de valores	6).El nivel de practica de valores en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.		x		
		Vocación de servicio	7).El nivel de vocación de servicio en la carrera profesional de Gestión por competencias en Relación al cumplimiento de metas.		x		
CUMPLIMIENTO DE METAS	Metas de la organización	Competencias	8).El nivel de competencias en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.	x			

		Funciones de la organización	9).El nivel de funciones en la organización para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
	Actividades	Actividades programadas	10).El nivel de actividades programadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
		Actividades ejecutadas	11).El nivel de actividades ejecutadas para cumplimiento de metas con relación a la gestión por competencias.		x		
<b>Firma del experto:</b>							
			<b>Fecha: 19 / 07 / 2021</b>				