

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO,
GESTIONES VIALES DEL NORTE, PIURA -2018
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor

Cuadrao Rojas, Javier

Asesor

Mg. Bocanegra García, Miguel Ángel Reynerio

Línea de Investigación:

Talento humano y comportamiento organizacional.

Pimentel-Perú

2019

RESUMEN

La presente investigación titulada “EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO, GESTIONES VIALES DEL NORTE, PIURA -2018”; consiste en Determinar la importancia de la evaluación por competencias para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura- 2018. El tipo de investigación que se utilizó para este proyecto de investigación

El tipo de investigación es Descriptivo Propositivo. En cuanto a los métodos y procedimientos de la recolección de datos, se utilizó la encuesta al trabajador. En la tabla N°1, el 63% de los encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la toma de evaluación para pertenecer a la corporación, mientras que el 37% se encuentra en desacuerdo. En la tabla N°3, se observó que el 33% de los encuestados manifiestan, en estar de acuerdo con respecto a la inversión en los empleados que hace la empresa; mientras que el 67% de ellos manifiestan lo contrario. Se concluyó que de 192 trabajadores 120 de los mismos sostienen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con rendir un examen de evaluación para formar parte de la empresa; mientras que mientras que 72 no están de acuerdo

Palabras claves: Evaluación por competencia, desempeño, habilidades.

ABSTRACT

The present investigation entitled "EVALUATION BY COMPETENCES TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE CONSORTIUM COMPANY, ROAD MANAGEMENT OF THE NORTH, PIURA -2018"; It consists of determining the importance of the evaluation by competences to improve the performance of the workers of the company Consorcio, viales del Norte, Piura- 2018. The type of research that was used for this research project The type of research is Descriptive Propositive. Regarding the methods and procedures of data collection, the worker survey was used. In the table N ° 1, 63% of the respondents agree with respect to the evaluation taking to belong to the corporation, while 37% disagree. In table N ° 3, it was observed that 33% of the respondents state, in agreeing with respect to the investment in the employees that the company makes; while 67% of them express the opposite. It was concluded that out of 192 workers 120 of them agree to agree and fully agree to take an evaluation exam to be part of the company; whereas while 72 do not agree.

Keywords: Evaluation by competence, performance, skills.

INDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INDICE	4
INDICE DE TABLAS	5
I. INTRODUCCION	7
1.1. El problema de investigación	7
1.2. Antecedentes	8
1.3. Formulación del problema	9
1.4. Aspectos teóricos	9
1.5. Objetivos	16
1.6. Hipótesis	17
1.7. Justificación	17
II. MATERIAL Y MÉTODOS	18
2.1. Tipo y diseño de la investigación	18
2.2. Población y muestra	19
Población	19
Muestra	19
2.3. Variables	20
2.4. Operacionalización de variable	20
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	21
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	34
VI. REFERENCIAS	35

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Para pertenecer a la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura fue a través de un examen de evaluación.	22
Tabla 2: La empresa favorece estar de acuerdo con las contradicciones de los demás al tomar una decisión.....	23
Tabla 3: La compañía invierte en los empleados con más alto desempeño y potencial.....	24
Tabla 4: La organización siente conforme con mis habilidades, capacidades, conocimientos y aportes para facilitar el trabajo productivo.	25
Tabla 5: En la empresa Gestiones viales del Norte se hace el reconocimiento a mi equipo de trabajo sobre mis resultados eficientes.	26
Tabla 6: La organización <i>a los trabajadores de la empresa Gestiones viales del Norte</i> ofrece sus productos de manera adecuada a los clientes.	27
Tabla 7: En <i>la empresa Gestiones viales del Norte</i> se realiza beneficiosos programas de capacitación que ayuden a retroalimentar mis conocimientos, ideas y funciones.	28
Tabla 8: La entidad facilita los materiales y medios necesarios para llevar a cabo la distribución de los productos.	29
Tabla 9: En <i>la empresa Gestiones viales del Norte</i> se ejerce el anhelo de superación e integración de habilidades y conocimientos.	30
Tabla 10: En <i>la empresa Gestiones viales del Norte</i> el personal tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa	31
Tabla 11: La compañía toma muy en cuenta mis opiniones cuando se analiza la calidad de lo que realizamos.....	32

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Para pertenecer a la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura fue a través de un examen de evaluación.	22
Figura 2: La empresa favorece estar de acuerdo con las contradicciones de los demás al tomar una decisión.....	23
Figura 3: La compañía invierte en los empleados con más alto desempeño y potencial.	24
Figura 4: La organización siente conforme con mis habilidades, capacidades, conocimientos y aportes para facilitar el trabajo productivo.	25
Figura 5: En la empresa Gestiones viales del Norte se hace el reconocimiento a mi equipo de trabajo sobre mis resultados eficientes.	26
Figura 6: La organización <i>a los trabajadores de la empresa Gestiones viales del Norte</i> ofrece sus productos de manera adecuada a los clientes.	27
Figura 7: En <i>la empresa Gestiones viales del Norte</i> se realiza beneficiosos programas de capacitación que ayuden a retroalimentar mis conocimientos, ideas y funciones.	28
Figura 8: La entidad facilita los materiales y medios necesarios para llevar a cabo la distribución de los productos.	29
Figura 9: En la <i>empresa Gestiones viales del Norte</i> se ejerce el anhelo de superación e integración de habilidades y conocimientos.	30
Figura 10: En la <i>empresa Gestiones viales del Norte</i> el personal tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.....	31
Figura 11: La compañía toma muy en cuenta mis opiniones cuando se analiza la calidad de lo que realizamos.	32

I. INTRODUCCION

En la actualidad la evaluación por competencias es un proceso fundamental para el crecimiento de una organización y para el desarrollo profesional de sus colaboradores. Este tipo de procesos requieren un diseño y planeación acorde a las necesidades de la compañía y su éxito depende de realizar un seguimiento dedicado a las diferentes fases, desde el inicio hasta la obtención de los resultados finales. Además esto permitirá un mejor desempeño de los trabajadores dentro de la empresa.

1.1. El problema de investigación

Las empresas que quieren estar en la vanguardia utilizan la evaluación por competencias para ayudar a comprobar la capacidad profesional de los candidatos, conocer su personalidad y evaluar sus aptitudes.

A nivel internacional

Varela (2014) no se han presentado mejores enfoques para evaluar al personal. Quizás haya propensiones, ya que durante los últimos 15 años se han promovido modelos de habilidades para evaluar a las personas. Sea como sea, tres décadas antes, las asociaciones observan tres cosas: resultados de objetivos cuantificables relacionados con la posición; las prácticas relacionadas con esos resultados; y las propiedades humanas.

Villacís (2014). La evaluación de la ejecución es un dispositivo de administración excepcionalmente útil que se utiliza para evaluar cómo la información, las habilidades, la conducta, es decir, las aptitudes de sus trabajadores, se suman al logro de los objetivos de su organización. Un marco de evaluación de la ejecución significa lograr la ejecución predominante en sus trabajadores, lo que se refleja en los efectos posteriores de su organización y en el cumplimiento experto de cada representante.

A nivel nacional

Salas, Díaz y Pérez (2012). La evaluación de habilidades es un procedimiento de verificación de confirmaciones en la ejecución del trabajo, en comparación con un estándar caracterizado como estándar, para decidir si está equipado o no todavía, cuando se realiza un

trabajo determinado. La valoración de las habilidades es en un sentido general subjetivo. Se centra en la creación de pruebas de que la ejecución se realizó en función de la norma. Se evalúan con la información completa de los trabajadores y, en general, a la luz de la percepción de su trabajo y sus elementos. Asimismo, la mayoría de las veces contiene pruebas del aprendizaje hipotético y viable conectado en la ejecución de los ejercicios de trabajo.

Guerrero y De los Ríos (2013) notan que los modelos con una forma integral de tratar las capacidades piensan acerca de la naturaleza multifacética en la conciliación del aprendizaje, las capacidades, las habilidades y la comprensión que el individuo realiza, lo que le permite desempeñarse con habilidad.

A nivel institucional

Según Canturín (2017). Gerente de la empresa Consorcio Viales del Norte, confirma que el principal problema que afecta la competitividad de esta empresa radica en la ausencia de un adecuado diseño organizacional en el cual se analizan tres causas principales: en primer lugar la falta del personal altamente calificado para involucrarse en proyectos de alta gama, así mismo la debilidad para definir los procedimientos administrativos, la convierte en una empresa poco formal la cual no se encuentra preparada para el cambio ni mucho menos para el crecimiento del mercado; en muchas oportunidades se contrata personal muchas veces sin evaluar si cumplen con el perfil al puesto solicitado y otras veces se les asigna puestos que no van acorde a su carrera profesional, por ende no aplican una evaluación por competencias que permita detectar falencias y carencias en las personas a contratar o que ocupan determinados puestos de trabajo, las cuales pueden ser sujetas de un proceso de capacitación posterior.

1.2. Antecedentes

A Nivel Internacional

Sum (2015) En el transcurso de esta exploración, se descubrió que la dimensión de inspiración que tienen los representantes es alta, para su ejecución en la asociación, se realizó con 34 sujetos del personal directivo de una organización de apoyo en la zona 1 de Quetzaltenango. La exploración es inconfundible y se utilizó una prueba psicométrica para medir la dimensión de la inspiración y una escala Likert para aumentar el nivel de ejecución

del trabajo que tienen los colegas. Los resultados obtenidos en medio del examen verifican que la inspiración impacta la ejecución del trabajo de los asociados.

A Nivel Nacional

Alvitez & Ramírez (2013). En su exploración titulada Relación entre el programa de pago e ímpetu e inspiración en los trabajadores de la organización Almer Group. El motivo de la exploración fue decidir la conexión entre la inspiración representativa y el programa de remuneración e ímpetu del Grupo Almer; Por esta razón, se utilizaron estrategias e instrumentos para permitirnos recopilar los datos más exactos, que es la razón por la que se realizaron entrevistas con una parte de los especialistas de cada dimensión encontrados para tener un termómetro de las circunstancias de trabajo que se encuentran más adelante. en. Un enfoque individualizado punto por punto para aplicar una revisión individual a todo el personal que trabaja en la asociación.

Mañuico (2014) esta investigación permitió configurar la evaluación de la ejecución del trabajo como un instrumento satisfactorio para establecer los registros de ejecución del trabajo en la organización SOL PERU SAC, que servirá para hacer diseños y estrategias para mejorar la capacidad humana pensando en los representantes y Especialistas que se han convertido en un destacado entre los recursos más rentables para nuestra asociación, en adelante, los esfuerzos que se están realizando en la fundación les permitirán demostrar que los recursos que se destinarán a la adquisición de los nuevos dispositivos inspiradores. El valor del presente examen se reflejará en los resultados adquiridos, ya que se lanzarán los cambios vitales que se agregarán para mejorar durante el tiempo empleado en la ejecución del trabajo dentro de la organización.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es la evaluación por competencias que mejorará el desempeño de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura- 2018?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Evaluación por competencias

Capuano, (2004) indica que desde los comienzos de la industria moderna siempre se practicó algún tipo de evaluación de desempeño.

Owen, (1813) implementó un sistema de evaluación de desempeño en su fábrica de New Lannark en 1813. Este sistema (silent monitor) novedoso y, a la vez cuestionado para la época, consistía en comunicar a cada empleado la evaluación de su desempeño del día anterior. Con un cubo pintado de distintos colores en 4 caras, el empleador ponía de manifiesto la evaluación, y por consiguiente el seguimiento del desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, cuando cada trabajador llegaba a su puesto tenía su cubo con el color que le correspondía por su desempeño del día anterior. Diariamente se realizaba este seguimiento a cada empleado, conformando su legajo personal observando su desarrollo, procedimiento que hoy denominamos gestión de desempeño o coaching.

McClelland (1973), aporta el concepto de competencias en función del cual se incorporan nuevos métodos de evaluación. Este avance refleja el nivel de universalidad que ha adquirido el concepto de competencias con la fuerza propulsora de la implementación de las normas ISO 9000:2000. En ella se expresa la necesidad de que los managers se aseguren el análisis de competencias de las que disponen y desarrollarlas consecuentemente con los objetivos organizacionales. No obstante el progreso reseñado, continúa latente la generalizada insatisfacción de los evaluados y evaluadores respecto al método impuesto. Esto es debido a que genera expectativas que no se pueden cumplir y que el sistema de evaluación de desempeño no se acompaña con la gestión (coaching) de desempeño correspondiente. Por todo lo anteriormente expuesto, se hace necesario el análisis de la evaluación de desempeño por competencias en las empresas de nuestros días.

1.4.1.2. Competencias laborales

Quezada, (2003) manifiesta que en Competencias laborales, la puesta en valor del capital humano, el término competencia fue utilizado por McClelland hace unos 30 años.

McClelland, (1973) a través de sus investigaciones demostró que las evaluaciones y tests tradicionales que decían predecir el desempeño exitoso, eran insuficientes. “Competencia es la capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades,

destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas”. Para que una persona muestre las competencias incluidas en los perfiles requeridos (por su trabajo o por las situaciones personales que afronta), es necesaria la presencia y conjunción de los siguientes elementos:

Saber: Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos concernientes a la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales).

Saber hacer: Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas, por ejemplo, hacer una pared de ladrillos), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás como trabajar en equipo), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar para analizar situaciones o resolver problemas).

Saber estar: Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.). En un sentido amplio, se trata de tener en cuenta nuestros valores, creencias y actitudes en tanto elementos que favorecen o dificultan determinados comportamientos en un contexto dado.

Querer hacer: Conjunto de aspectos relacionados con la motivación responsable de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia. Se trata de factores de carácter interno (motivación por ser competente, identificación con la tarea, etc.) y/o externo (dinero extra, días libres, beneficios sociales, etc.) a la persona, que determinan que ésta se esfuerce o no por mostrar una competencia determinada.

Poder Hacer: Implica un conjunto de factores relacionados con: El punto de vista individual: la capacidad personal, las aptitudes y rasgos personales, se contemplan aquí como potencialidades de la persona, como variables que pueden aportar información respecto a la facilidad con que alguien mostrará un comportamiento determinado, o sobre su potencial de aprendizaje. El punto de vista situacional: el grado de “favorabilidad” del medio. Diferentes situaciones pueden marcar distintos grados de dificultad para mostrar un comportamiento dado; por ejemplo, la presencia de un grupo que nos “presiona”, la interacción con un jefe

autoritario u ocupar un nivel jerárquico. Pero, ¿cómo se pueden clasificar las competencias? Existen diversas teorías para su clasificación, aunque la que se presenta a continuación es la que más se ajusta a la compleja tarea de evaluarlas. Existen dos grandes grupos de competencias.

1.4.1.3. Evaluación de desempeño por competencias

Marrajes (2013). Desarrollado el concepto de competencias, el paso a seguir y fundamental del presente trabajo, es conocer cómo evaluarlas de una manera eficiente. Hoy en día la globalización ha causado, debido al libre flujo de la información, la creación de nuevas maneras de trabajar, de operar procesos, de dirigir los mismos y sus organizaciones, lo que conlleva a niveles más elevados de habilidades requeridas. Por ello, las empresas deben adaptarse, e incluso anticiparse a los cambios, planeando adecuadamente sus estrategias y alineando adecuadamente los aportes de su capital humano con dichas estrategias a fin de alcanzar los objetivos y metas de la organización. El lograr que dichos procesos resulten de manera eficiente, es decir, que eleve la productividad y redunde en el retorno de inversión en capital humano, requiere de una gestión de recursos humanos basada en competencias y de una correcta evaluación del desempeño de los empleados que las poseen. La evaluación de desempeño por competencias constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, poniendo énfasis en que cada persona no es competente para todas las tareas y no está igualmente interesada en todas las clases de tareas. Por tal motivo, la motivación que se le proporcione a cada persona influirá en el óptimo desarrollo de sus competencias. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Las evaluaciones informales realizadas mediante la observación en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen e identificar así, las necesidades de los mismos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o pueden indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido

considerados en todas sus facetas. Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño.

Henao, (2004) manifiesta que los pasos para la implementación de la evaluación de desempeño por competencias, son los siguientes:

1. Intención de hacer la evaluación de desempeño: El gerente de la compañía, el departamento de recursos humanos o algún otro sector con fuerza política suficiente dentro de la misma, manifiesta el deseo y necesidad que se aplique algún sistema de evaluación de desempeño.
2. Análisis de sistemas posibles: Como se está hablando de evaluación de desempeño por competencias, en el momento de analizar y escoger el sistema adecuado, no se puede tener en cuenta los tradicionales, los habitualmente utilizados. Por lo tanto, cada compañía tendrá que diseñar uno propio según las competencias a evaluar, congruente con las estrategias del negocio.
3. Confección del diccionario de competencias: Tomando como referencia el paso anterior, los managers se encargan de la elaboración de un listado de las competencias a evaluar inherentes a la compañía. Las mismas se alinean con la misión y visión planteadas por la compañía ya que el desarrollo adecuado de las competencias es el medio para alcanzar los objetivos organizacionales. Algunas competencias a evaluar pueden ser:
 - a. Liderazgo
 - b. Integridad
 - c. Empowerment
 - d. Iniciativa
 - e. Orientación al cliente
 - f. Trabajo en equipo
4. Diseño de la evaluación: Este paso es fundamental ya que tiene que cubrir todos los aspectos que la compañía considera necesarios evaluar en sus empleados, quienes deberán sentirse abarcados en ella. Por tal motivo, el departamento de recursos humanos interactuará con profesionales estadísticos para tal fin, de modo de alcanzar un diseño propio, atractivo, sencillo de realizar y completo.

5. Comunicación: Esta etapa consta de la comunicación del sistema a implementar a todos los miembros de la compañía. Es recomendable que el Departamento de Recursos Humanos sea el encargado de esta tarea y lo puede realizar de diversas formas dependiendo el negocio de la empresa:
 - a) Pequeñas reuniones por sectores.
 - b) Reuniones generales (depende del tamaño de la empresa).
 - c) Vía Intranet.
 - d) Boletín interno extraordinario.
 - e) Cartelera, etc.
6. Entrenamiento a los involucrados: Los involucrados son los evaluadores y los evaluados. Deben conocer cómo funciona el sistema y cuál es el rol de cada miembro en el mismo con el fin de evitar errores y malgastar el tiempo en el momento de poner en práctica la evaluación. En este paso se recomienda también hacer una prueba piloto con una muestra de los futuros evaluados con el fin de detectar algún fallo de comprensión.
7. Tiempo de evaluación: Este gran momento es recomendable que sea en una fecha cercana a fin de año. El tiempo de duración dependerá del tamaño de la compañía y del método que utilice para la evaluación (Intranet, entrevistas personales, formularios manuales, etc). Independientemente, se recomienda que los plazos sean fijados previamente para que la misma no se prolongue innecesariamente.
8. Contenidos de la evaluación: Devueltos los formularios al departamento de recursos humanos, es el tiempo de analizar los contenidos y detectar los conflictos que se manifiestan en las evaluaciones. A partir de dicho análisis, el mencionado departamento deberá tomar decisiones sobre potencial, carrera, capacitación, remuneraciones de cada empleado evaluado y seguidamente informarles a los mismos los resultados y futuros planes de acción que se tomarán con los jefes de cada área y siguiendo los objetivos estratégicos organizacionales.
9. Análisis del sistema: El final del proceso es el momento para analizar y reflexionar las virtudes y defectos del sistema y del modo de implementación del mismo (recursos materiales, humanos, financieros; estrategias, tiempos, reacciones al sistema, clima laboral, etc.), con la finalidad de mejorarlo y adecuarlo aún más a las características de la compañía para el próximo año.

10. Feedback y seguimiento continuo: Para completar este modelo no se puede dejar de lado el seguimiento y mejoramiento continuo (retroalimentación) que generalmente en otros procesos o modelos se deja como actividad secundaria. En la gestión por competencias, el seguimiento y retroalimentación están revestidos de una importancia decisiva ya que se centra en el acompañamiento de la evaluación a través del futuro desempeño.

1.4.2. Desempeño Laboral

1.4.2.1. Definición

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Robbins, plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

Estas teorías coinciden en que el desempeño define el desempeño laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad.

1.4.2.2. Importancia del desempeño laboral

Orozco (2013). El desempeño laboral es importante porque permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

1.4.2.3. Características del rendimiento laboral

Iniciativa: Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes, tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de

hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente. (Orozco, B. 2013).

Competencia: Vargas, Casanova y Montanaro (2002) señalan que competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

Productividad: La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Orozco, B. 2013).

Reconocimiento: Más allá de su valor instrumental para mejorar el desempeño organizativo existe una razón de base para resaltar su importancia: las personas necesitamos ser reconocidas. El reconocimiento de nuestro trabajo nos aporta autoestima y fuerza para lidiar con un entorno enormemente complejo. Nos ayuda a identificar nuestras fortalezas y a generar nuestro estilo personal. (Orozco, B. 2013).

Comunicación: La comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. La comunicación organizacional también nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo. Asimismo, la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades de nuestra sociedad” (Martínez, P. 2014).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la importancia de la evaluación por competencias para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura-2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Evaluar las competencias de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura.
- b) Diagnosticar el nivel de desempeño de los trabajadores en la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura.
- c) Proponer un programa basado en la evaluación por competencias para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura.
- d) Validar el programa basado en la evaluación por competencias para mejorar el desempeño de los trabajadores en la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura.

1.6. Hipótesis

H1: Si se aplica una evaluación por competencias entonces mejorará el desempeño de los trabajadores en la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura.

H0: Si no se aplica una evaluación por competencias entonces no mejorará el desempeño de los trabajadores en la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura.

1.7. Justificación

Los aportes teóricos y prácticos obtenidos de estos estudios han tenido consecuencias para distintos procesos en la organización, el trabajo en equipo, la empatía el liderazgo, el estilo de administración. El hecho de manejar información sobre cómo guiar a la alta gerencia y colaboradores como desarrollar sus habilidades gerenciales, ya sean blandas o técnica, ya que estas pueden orientar las iniciativas e intervenciones empresariales respecto a cómo, a través del desarrollo de la organización se pueden lograr los objetivos de la empresa.

Finalmente, los resultados de este proyecto son importantes para la organización, le va a permitir saber si las habilidades gerenciales que se imparte en cada uno de los niveles de la organización es la adecuada para el logro de los objetivos de la misma.

También se desarrollan técnicas e instrumentos de aplicación, por lo cual se pretenderá identificar los factores que dificultan las habilidades gerenciales dentro de la empresa, es necesario investigar cuáles son sus actitudes, aptitudes y aspiraciones que desean con la finalidad de incrementar el desarrollo organizacional.

La justificación práctica está contenida con los resultados del estudio, ya que se parte de esta información para la realización de una propuesta de aumento en las habilidades gerenciales, en la cual se incluyen todas aquellas actividades en las cuales los colaboradores puedan participar dinámicamente para el progreso del desarrollo de la organización.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación es Descriptivo Propositivo.

Hernández (1998) manifiesta que los estudios descriptivos consisten en puntualizar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se muestra determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sujeto a análisis.

Ñaupas, et al. (2012) infiere que una investigación propositiva es una actuación crítica y creativa, caracterizado por planear opciones o alternativas de solución a los problemas suscitados por una situación.

Diseño: Sampieri (2008) determina que una investigación con diseño no experimental es aquella que identificará un conjunto de entidades que representan el objeto del estudio, se procede a la observación de los datos y en la que se efectúan sin la manipulación deliberada de variables.

M → O

Dónde:

M: Muestra de sujetos participantes en la investigación

O: Observación de la muestra observada

2.2. Población y muestra

Población

Sampieri (2008) detalla que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

El tamaño de la población es de 382 trabajadores de la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte.

Muestra

Balestrini (2001) indica que la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población.

Para obtener la muestra se aplicara la siguiente formula por ser población finita.

$$N = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= es el total de la población = 382 clientes

p= 0.50

q = 0.50

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 382}{0.05^2(382-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 192 \text{ trabajadores}$$

Utilizando un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 5 % para una población de 382 trabajadores, se ha obtenido encuestar a por lo menos 192 trabajadores para recopilar la información necesaria que se requiere en la investigación.

2.3. Variables

Variable Independiente: Motivación

Variable dependiente: Rendimiento Laboral

2.4. Operacionalización de variable

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
INDEPENDIENTE	EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS	INTELIGENCIA	La empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura selecciona a sus trabajadores a través de evaluaciones de conocimientos respecto al cargo a desempeñar.	
		PERSONALIDAD	Los trabajadores de la empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura son sometidos a exámenes psicológicos para determinar en el área adecuada a su personalidad	
		TALENTOS	La empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura identifica las potencialidades de sus trabajadores mediante evaluaciones de pruebas psicotécnicas.	Encuesta Cuestionario
		COMPETENCIAS	El profesional que labora en de la empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura es evaluado en periodos prudencial para establecer la necesidad de entrenamientos necesarios.	
		HABILIDADES	Las habilidades de los trabajadores de la empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura son identificadas mediante la aplicación de pruebas y test para reconocer su capacidad de liderazgos.	
DEPENDIENTE	DESEMPEÑO LABORAL	APTITUD	El puesto asignado corresponde a tus destreza (capacidad) profesionales.	
		ENTRENAMIENTO	Cuando el mercado da a conocer nuevas formas de venta, la empresa se preocupa de que sus trabajadores tomen entrenamiento de dichas técnicas.	Encuesta Cuestionario
		RECURSOS	La empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura le proporciona todos los recursos necesarios para desempeñar adecuadamente su tarea.	
		DESEO	La empresa consorcio, gestiones viales del norte, Piura realiza reuniones frecuentes con sus trabajadores para escuchar sus inquietudes y necesidades empresariales.	

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1. Técnicas de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó lo siguiente:

b) Encuesta

Se utilizó esta técnica con el fin de recabar información y apreciaciones de los trabajadores de la empresa utilizando un cuestionario de (10) preguntas, con el fin de aplicar una evaluación por competencias para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura- 2018

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Guerra (2007) sostiene que los cuestionarios son utilizados para recabar datos acerca de reacciones, percepciones o realidad personal de las personas encuestadas, donde los resultados deben ser interpretados y presentados en el contexto adecuado. Se utilizó un cuestionario de 10 preguntas que estará aplicada a 192 trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura- 2018.

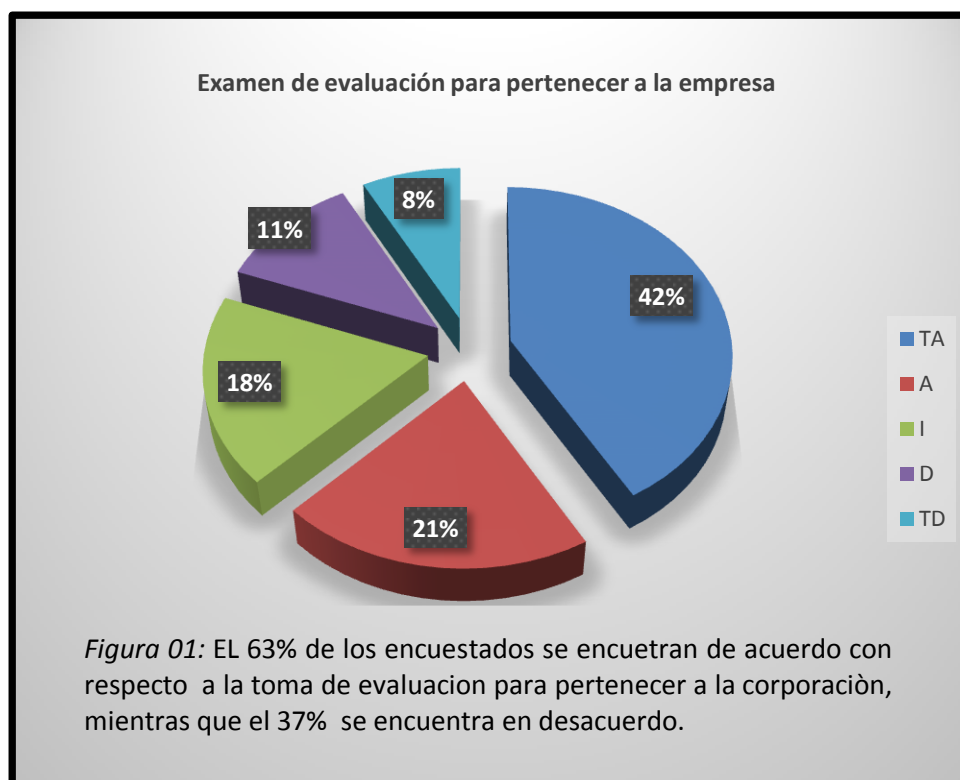
III. RESULTADO

Tabla 1

Para pertenecer a la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura fue a través de un examen de evaluación.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	80	42,0%
De acuerdo	40	21,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	18,0%
En desacuerdo	22	11,0%
Totalmente en desacuerdo	15	8,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte



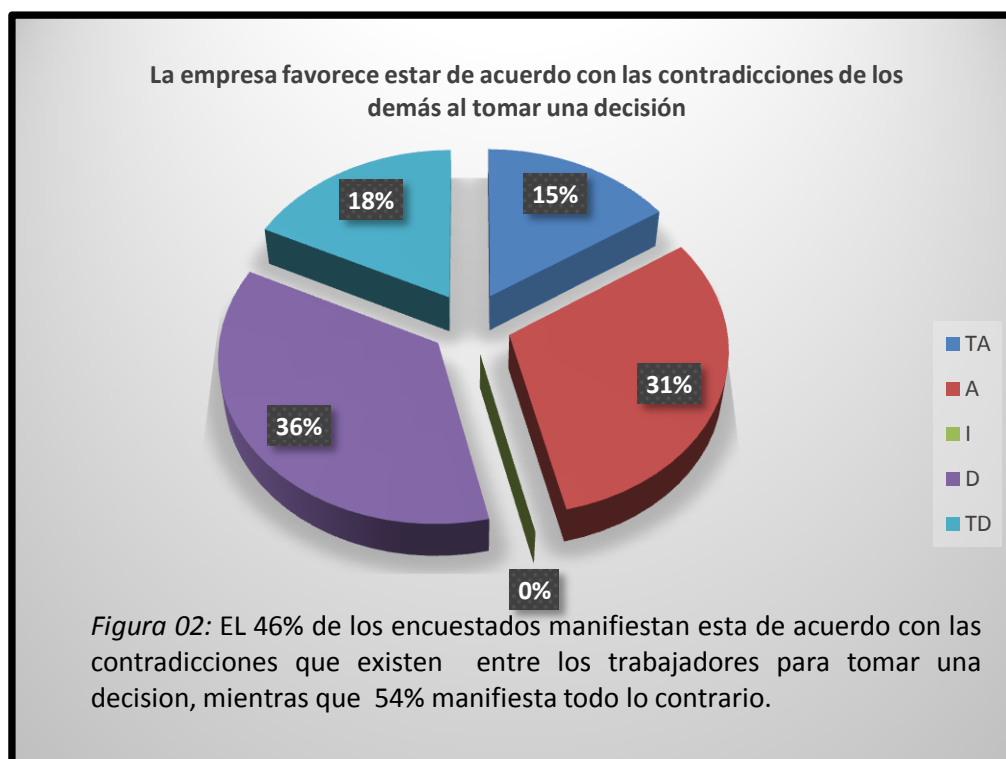
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte

Tabla 2

La empresa favorece estar de acuerdo con las contradicciones de los demás al tomar una decisión.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	15,0%
De acuerdo	59	31,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	69	36,0%
Totalmente en desacuerdo	34	18,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte



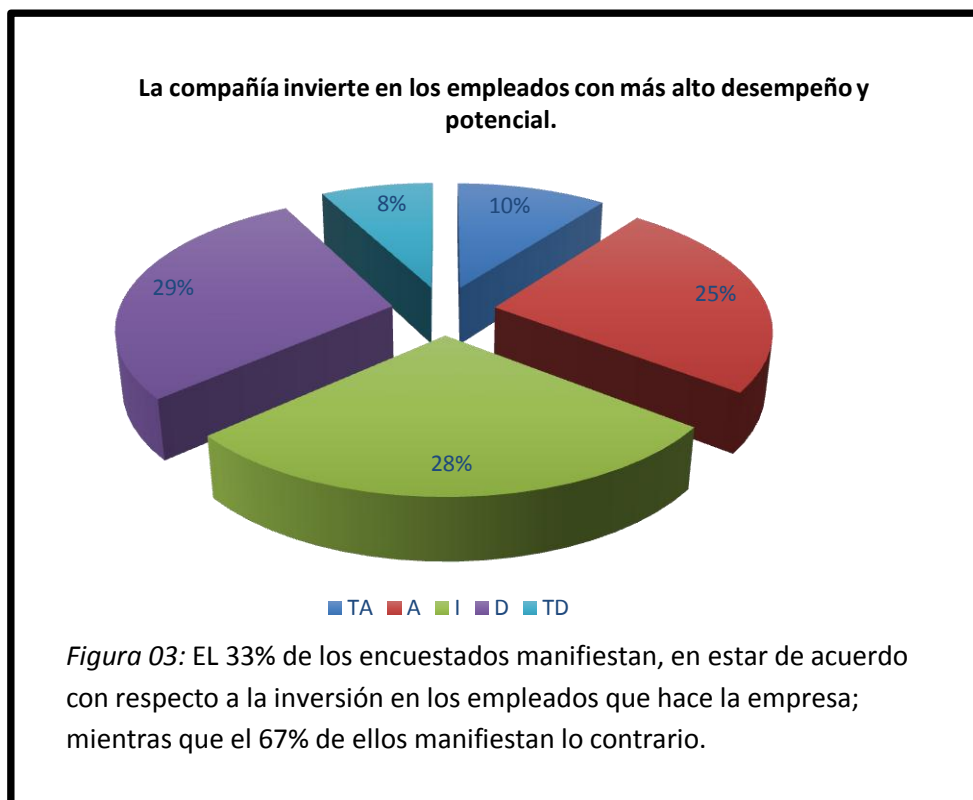
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte

Tabla 3

La compañía invierte en los empleados con más alto desempeño y potencial.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	20	8,0%
De acuerdo	48	25,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	28,0%
En desacuerdo	55	29,0%
Totalmente en desacuerdo	15	10,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte



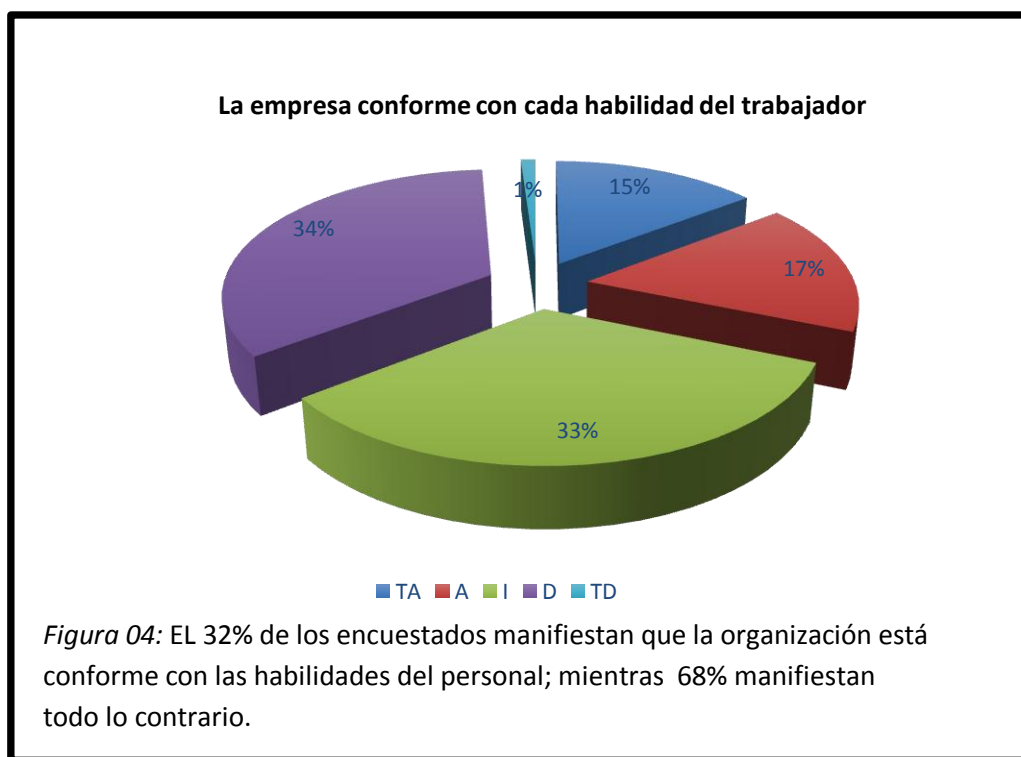
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte

Tabla 4

La organización siente conforme con mis habilidades, capacidades, conocimientos y aportes para facilitar el trabajo productivo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	28	15,0%
De acuerdo	32	17,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	64	33,0%
En desacuerdo	66	34,0%
Totalmente en desacuerdo	2	1,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte



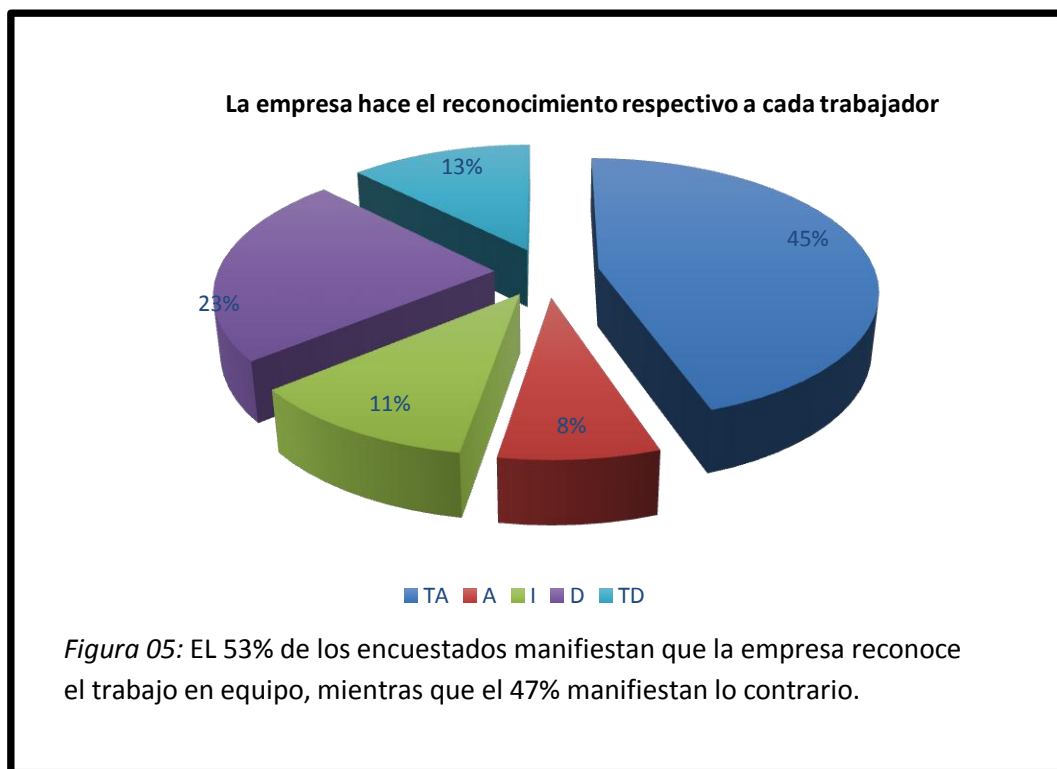
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte

Tabla 5

En la empresa Gestiones viales del Norte se hace el reconocimiento a mi equipo de trabajo sobre mis resultados eficientes.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	86	45,0%
De acuerdo	15	8,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	11,0%
En desacuerdo	45	23,0%
Totalmente en desacuerdo	24	13,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte



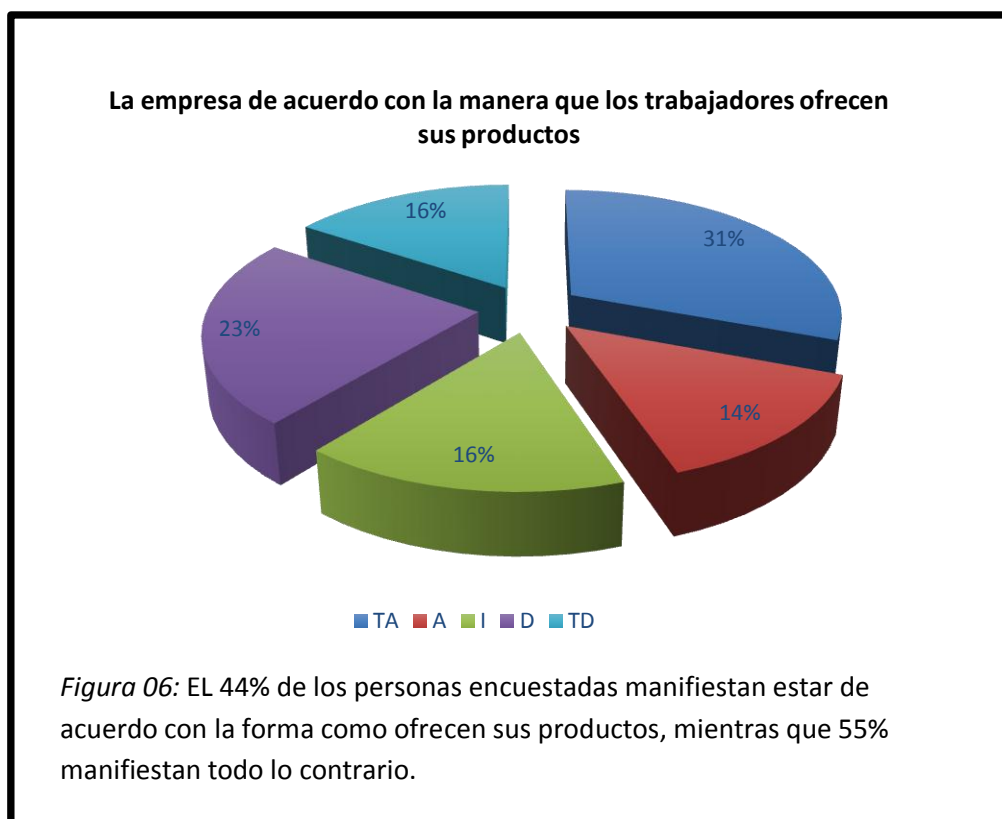
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte

Tabla 6

La organización a los trabajadores de la empresa *Gestiones viales del Norte* ofrece sus productos de manera adecuada a los clientes.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	59	31,0%
De acuerdo	27	14,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	16,0%
En desacuerdo	45	23,0%
Totalmente en desacuerdo	30	16,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Gestiones viales del Norte 2016



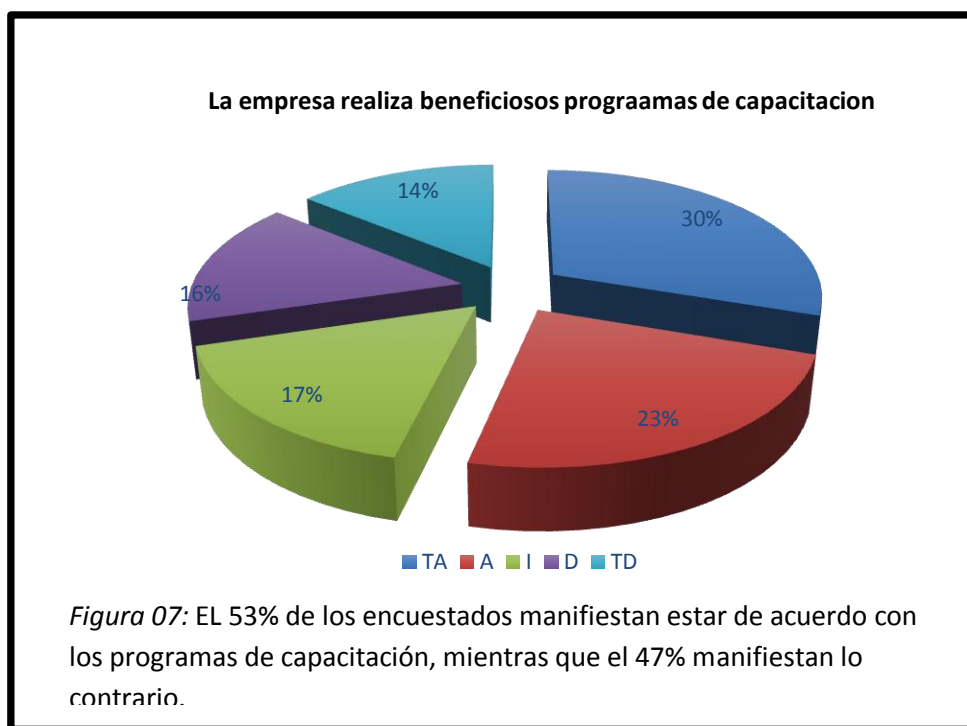
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Gestiones viales del Norte

Tabla 7

En la empresa *Gestiones viales del Norte* se realiza beneficiosos programas de capacitación que ayuden a retroalimentar mis conocimientos, ideas y funciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	58	30,0%
De acuerdo	45	23,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	17,0%
En desacuerdo	30	16,0%
Totalmente en desacuerdo	27	14,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa *Gestiones viales del Norte*



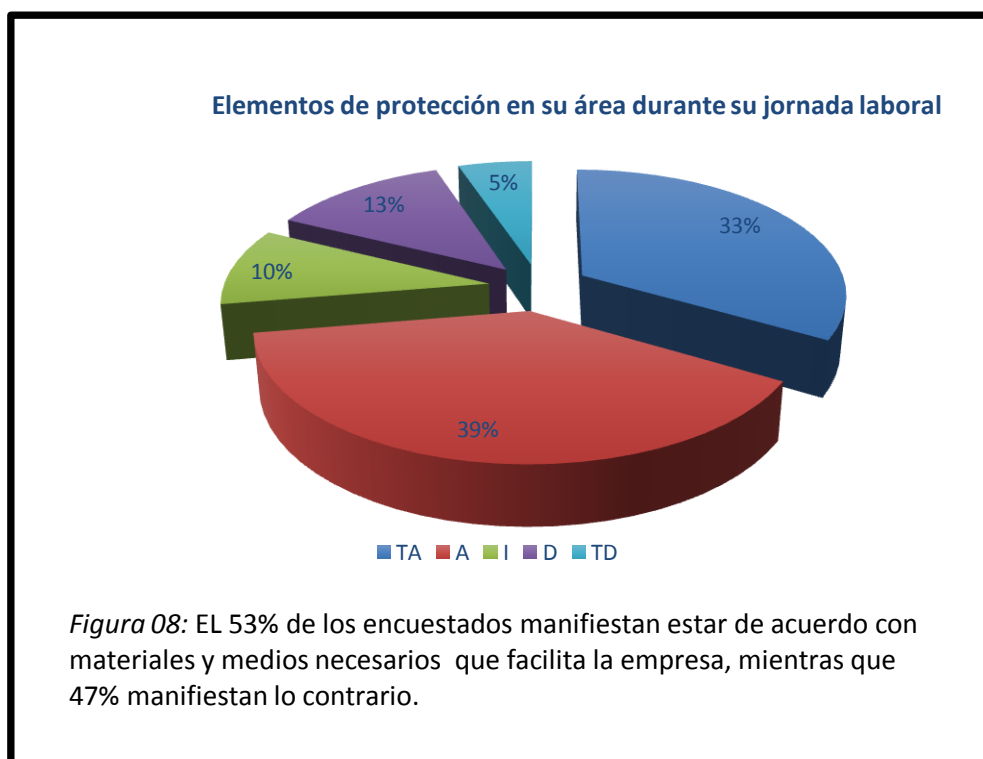
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores *Gestiones viales del Norte*

Tabla 8

La entidad facilita los materiales y medios necesarios para llevar a cabo la distribución de los productos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	64	30,0%
De acuerdo	75	23,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17,0%
En desacuerdo	24	16,0%
Totalmente en desacuerdo	10	14,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada de la empresa Gestiones viales del Norte



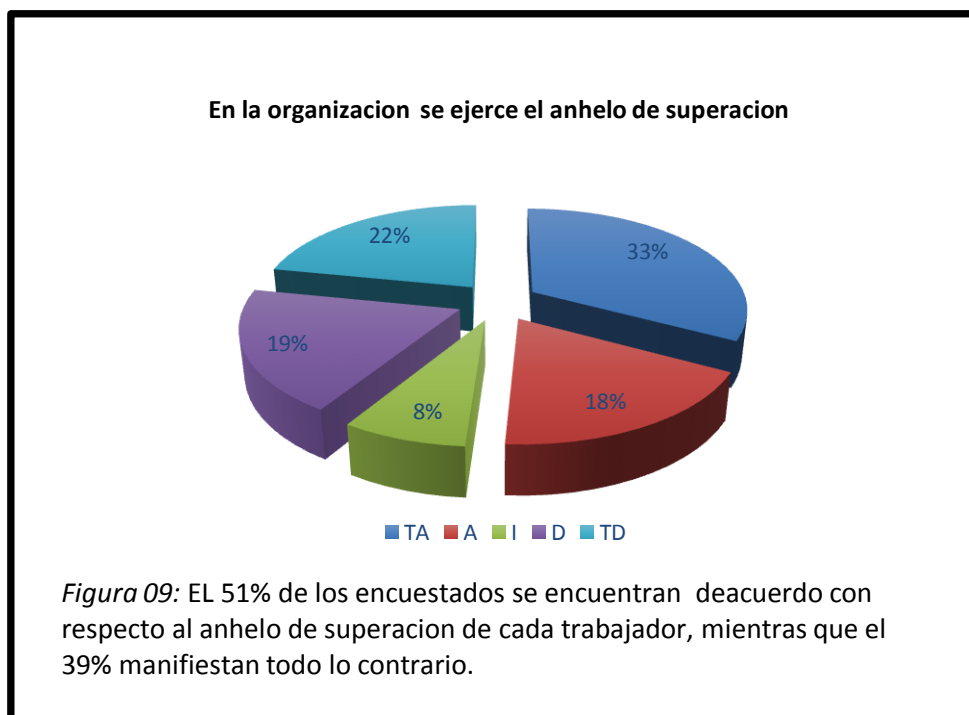
Fuente: Encuesta aplicada de la empresa Gestiones viales del Norte

Tabla 9

En la empresa *Gestiones viales del Norte* se ejerce el anhelo de superación e integración de habilidades y conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	64	33,0%
De acuerdo	35	18,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	8,0%
En desacuerdo	37	19,0%
Totalmente en desacuerdo	42	22,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa *Gestiones viales del Norte*



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa *Gestiones viales del*

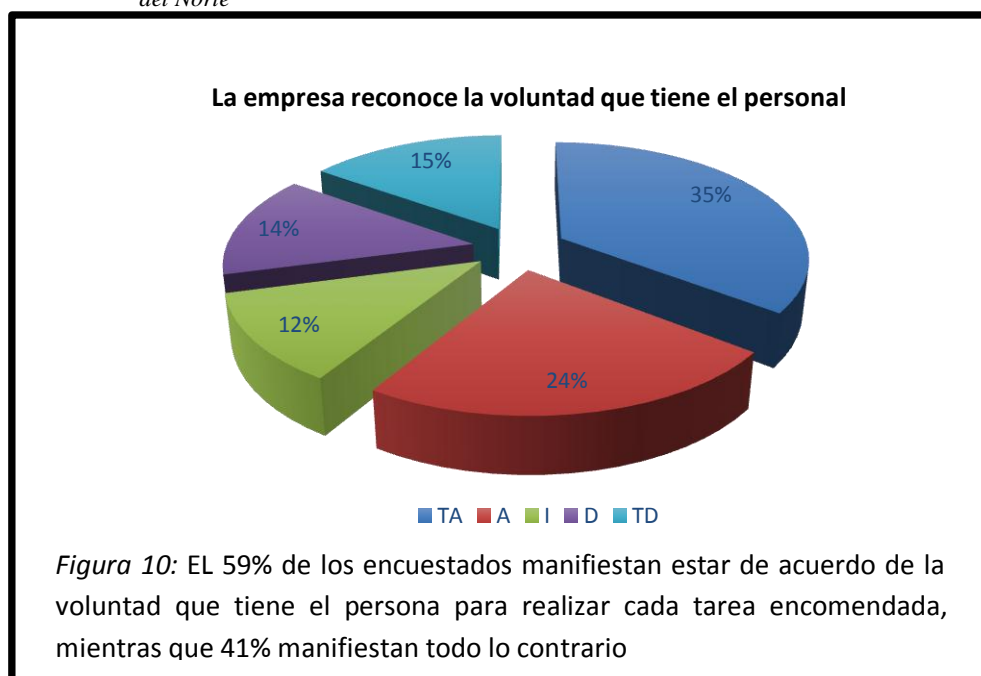
Norte

Tabla 10

En la empresa *Gestiones viales del Norte* el personal tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	68	35,0%
De acuerdo	45	24,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	12,0%
En desacuerdo	27	14,0%
Totalmente en desacuerdo	29	15,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa *Gestiones viales del Norte*



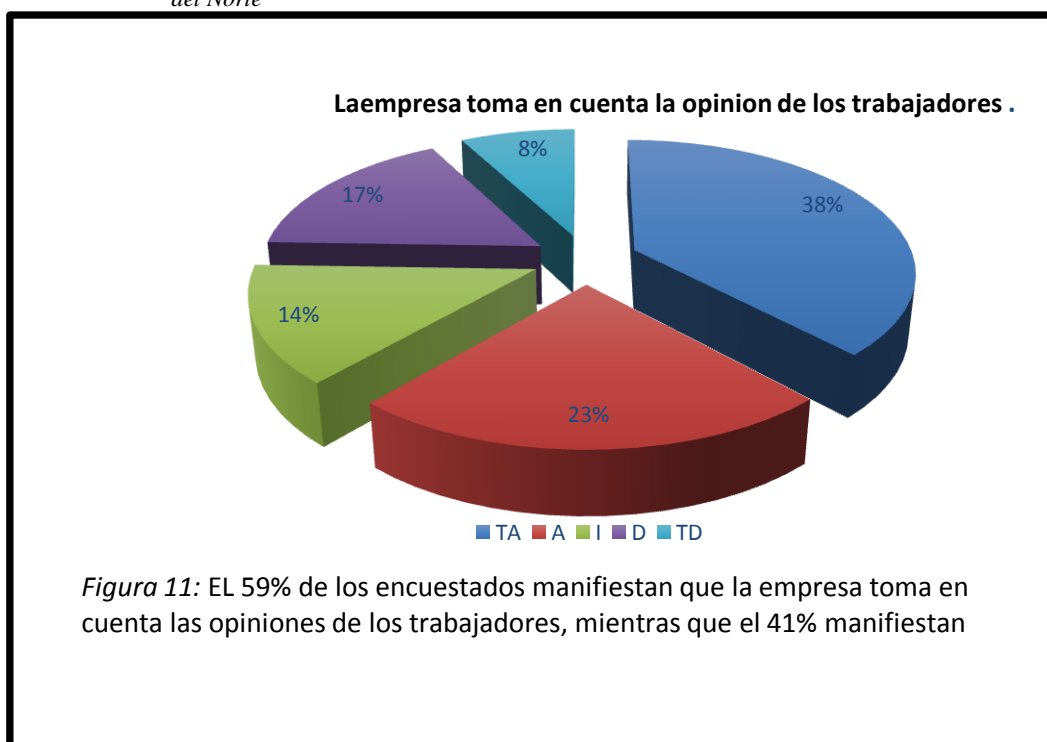
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa *Gestiones viales del Norte*

Tabla 11

La compañía toma muy en cuenta mis opiniones cuando se analiza la calidad de lo que realizamos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	73	35,0%
De acuerdo	45	24,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	12,0%
En desacuerdo	32	14,0%
Totalmente en desacuerdo	15	15,0%
Total	192	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Gestiones viales del Norte



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Gestiones viales del Norte

IV. DISCUSIÓN

La productividad, las habilidades de liderazgo, el trabajo en equipo y la capacidad de superación son importantísimos en un ambiente empresarial. Pero muchas empresas dejan en segundo plano las relaciones interpersonales de los empleados.

La discusión empieza con el primer objetivo específico Evaluar las competencias de los trabajadores de la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura; en la tabla N°1, el 63% de los encuestados se encuentran de acuerdo con respecto a la toma de evaluación para pertenecer a la corporación, mientras que el 37% se encuentra en desacuerdo. En la tabla N°3, se observó que el 33% de los encuestados manifiestan, en estar de acuerdo con respecto a la inversión en los empleados que hace la empresa; mientras que el 67% de ellos manifiestan lo contrario. En la tabla N°4; que el 32% de los encuestados manifiestan que la organización está conforme con las habilidades del personal; mientras 68% manifiestan todo lo contrario. En la tabla N°10 el 59% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo de la voluntad que tiene el persona para realizar cada tarea encomendada, mientras que 41% manifiestan todo lo contrario. Estos resultados se contrastan con Alvitez & Ramírez (2013) en el cual sostiene que la evaluación por competencias es un proceso fundamental para el crecimiento de una organización y para el desarrollo profesional de sus colaboradores. Este tipo de procesos requieren un diseño y planeación acorde a las necesidades de la compañía y su éxito depende de realizar un seguimiento dedicado a las diferentes fases, desde el inicio hasta la obtención de los resultados finales. Según mi aporte personal las evaluaciones de las competencias permitirán determinar si el colaborador conoce realmente cuáles son sus tareas y funciones, cómo las desempeña, cuánto sabe de ellas, cómo pone en práctica lo que sabe y lo más importante: cómo su trabajo aporta al cumplimiento de las metas de la empresa.

En relación al segundo objetivo específico Diagnosticar el nivel de desempeño de los trabajadores en la empresa Consorcio, gestiones viales del Norte, Piura. En la tabla N°5; el 53% de los encuestados manifiestan que la empresa reconoce el trabajo en equipo, mientras que el 47% manifiestan lo contrario. En la tabla N°7; el 53% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con los programas de capacitación, mientras que el 47% manifiestan lo contrario. Mientras que en la tabla N°8, el 53% de los encuestados manifiestan estar de

acuerdo con materiales y medios necesarios que facilita la empresa, mientras que 47% manifiestan lo contrario. Estos resultados se contrastan con Mañico (2014) en el cual sostiene que la evaluación del desempeño laboral como una herramienta adecuada para instaurar índices de rendimiento de trabajar en la empresa SOL PERÚ S.A.C los mismos que servirán para crear planes y políticas de mejoramiento de talento humano considerando que los empleados y trabajadores se han convertido en uno de los bienes más preciados para nuestra organización, de ahí que los esfuerzos que se están realizando en la institución les permitirá demostrar que los recursos que serán invertidos en la adquisición de las nuevas herramientas motivacionales.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó con respecto al primer objetivo específico que en la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte, Piura; en la tabla N° 1 de 192 trabajadores 120 de los mismos sostienen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con rendir un examen de evaluación para formar parte de la empresa; mientras que 72 no están de acuerdo. En la tabla N°3; de 192 trabajadores 68 de los encuestados están de acuerdo con que la empresa invierta en los empleados con más alto desempeño y potencial, mientras que 124 trabajadores afirman lo contrario. En la tabla N°4, de 192 trabajadores manifiestan que la organización está conforme con las habilidades del personal; mientras que 132 manifiestan todo lo contrario.

En relación al segundo objetivo específico en la tabla N°5; de los 192 trabajadores 101 de ellos sostienen estar de acuerdo con los reconocimientos de la empresa, mientras que 91 indican estar en desacuerdo. Mientras que en la tabla N° 7 de los 192 trabajadores 93 de ellos manifiestan estar en total acuerdo con los beneficios, capacitaciones y retroalimentación de las funciones.

VI. REFERENCIAS

- Alvitez, S. & Ramírez, C. (2013). Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer.
- Abarca (2012). Desempeño por competencias. URL Disponible: <http://www.revistaeducacion.mec.es/re339/re339.pdf>
- Anaya, Y.; Huerta, G. (2012). ¿Cómo influye el ambiente de control en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Aija, 2012?
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. URL Disponible: <https://books.google.com.pe/books?id=34GgAgAAQBAJ>
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño por competencias. URL Disponible: <http://www.redalyc.org/html/877/87713710/>
- Datateca.unad.edu.co (2011). Evaluación del desempeño por competencias. URL Disponible: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/EnLinea/leccin_5_evaluacin_del_desempeo_por_competencias.html
- Huamaní & Vargas (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. URL Disponible: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8754/7601>
- Ioana, G.; Iturbe, V.; Osorio, M. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. URL Disponible: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3
- González, A. (2013). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. URL Disponible: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1653>
- Guerrero y De los Ríos (2013). Evaluación por competencias. URL Disponible: http://redu.net/redu/documentos/vol11_n2_completo.pdf
- Varela, O. (2014). Puntos claves para mejorar el desempeño de los trabajadores. URL Disponible: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/02/03/puntos-claves-desempeno-individuos-mercado-laboral/>

- Mañico, Y. (2014). Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral URL Disponible: https://www.academia.edu/9543722/Universidad_Aut%C3%B3noma_del_Per%C3%B3
A
- Mazariegos, I. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Mejía, Y. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las Competencias laborales. URL Disponible: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Mino, P. (2014). Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 Del Departamento De Lambayeque.
- Salas, Díaz y Pérez (2012). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. URL Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000100007
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal Administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. URL Disponible: <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
- Soriano, E. ; Flores, H. & Rodríguez, M. (2012). El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC. Honduras, Agencia Torre BAC. URL Disponible: <https://metodologiacualitativa2014.files.wordpress.com/2014/05/impacto-de-la-motivacion-en-el-desempeo-laboral.pdf>
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Vásquez, T. (2011). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. URL Disponible: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

Anexo 01



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Sr. Colaborador de la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte, mucho agradeceremos en responder las preguntas planteadas en el presente cuestionario.

Le aseguramos que la información que ustedes que registraron es de estricta reserva y solo será utilizado para culminar la investigación y presentar las propuestas y alternativas.

Instrucciones: Marque con una (X) la alternativa que crea correcta

Ítems	TD	D	I	A	TA
Para pertenecer a la corporación Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura, fue a través de un examen de evaluación.					
La empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura favorece estar de acuerdo con las contradicciones de los demás al tomar una decisión.					
La empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura invierte en los empleados con más alto desempeño y potencial.					
La organización de siente de acorde a mis habilidades, capacidades, conocimientos y aportes para facilitar el trabajo productivo.					
En la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura se hace el reconocimiento a mi equipo de trabajo sobre mis resultados eficientes.					
La empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura se demuestra que para transportar los productos se hace de una manera adecuada gracias a sus habilidades naturales.					
En la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura se realiza beneficiosos programas de capacitación que ayuden a retroalimentar mis conocimientos, ideas y funciones.					
La entidad facilita los materiales y medios necesarios para llevar a cabo la distribución de los productos.					
En la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura se ejerce el anhelo de superación e integración de habilidades y conocimientos.					
En la empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa					
La empresa Consorcio Gestiones Viales del Norte- Piura se toma muy en cuenta mis opiniones cuando se analiza la calidad de lo que realizamos.					

Anexo 02



FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 16 de enero del 2019

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:

JAVIER CUADRAO ROJAS con DNI 18180160

_____ con DNI _____

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) de la investigación titulada:

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CONSORCIO, GESTIONES VIALES DEL NORTE, PIURA 2018

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de

GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACION

_____, de la


Facultad de: CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Académico Profesional: ADMINISTRACION

_____, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
JAVIER CUADRAO ROJAS	18180160	

Anexo 03



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

CUADRAO ROJAS JAVIER

Apellidos y nombres

18180160 2152802420 A distancia

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado


EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO, GESTIONES VIALES DEL NORTE, PIURA -2018

La misma que presento para optar el grado de:

GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


Nombre: JAVIER CUADRAO ROJAS



DNI N° 18180160

Anexo 04: reporte de originalidad

Urkund Analysis Result

Analysed Document: 2 - Cuadro Rojas Javier.docx (D48593440)
Submitted: 3/4/2019 4:01:00 PM
Submitted By: mmerino@crece.uss.edu.pe
Significance: 18 %

Sources included in the report:

Ultima tesis enviada (JLA).docx (D40795053)
Zeña_Santamaria_Informe_Final.docx (D40590110)
INFORMEFINAL_jibaja_Aspajo.docx (D40563754)
Zeña_Santamaria_Avance-04_Nuevo esquema.docx (D40277961)
Santivañez_Quispe_Informe_Parcial-Urkund..docx (D40468288)
Santivañez_Quispe_Informe_Parcial-Urkund..docx (D40469699)
TESIS ACEPTADA DE JOSE LUIS POR ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO PARA ENVIAR PROF.CLAUDIA URBINA.docx (D41835585)
TESIS ACEPTADA DE JOSE LUIS POR ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO PARA ENVIAR PROF.CLAUDIA URBINA.docx (D41272999)
Zeña_Santamaria_Informe_Parcial.- Urkund.docx (D40469700)
Zeña_Santamaria_Informe_Parcial.- Urkund.docx (D40468289)
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=51024-94352008000400004
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50864-21762002000100003
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=52227-18992016000200002&lng=es&nrm=iso
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52227-18992016000200002
<https://books.google.com.pe/books?id=34GgAgAAQBAJ>
<http://www.redalyc.org/html/877/87713710/>
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8754/7601>
<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1653>
http://red-u.net/redu/documentos/vol11_n2_completo.pdf
<http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/02/03/puntos-claves-desempeno-individuos-mercado-laboral/>
https://www.academia.edu/9543722/Universidad_Aut%C3%B3noma_del_Per%C3%BA
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50864-21412014000100007
<http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
<https://metodologiacaualitativa2014.files.wordpress.com/2014/05/impacto-de-la-motivaci3b3n-en-el-desempec3b1o-laboral.pdf>