



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

TESIS

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B &
C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach: Llanos Medina Luis Alberto.

<https://orcid.org/0000-0003-2644-6919>

Asesor:

Dr. Mego Nuñez Onesimo.

<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento.

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018.

Asesor (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo
Nombre completo Firma

Presidente (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre completo Firma

Vocal: Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne
Nombre completo Firma

DEDICATORIA

A mi Dios:

Quién me permitió ver la fortaleza de mí ser, para encarar la adversidad y entonar mi vida. Gracias por permitirme escribir nuevamente esta historia maravillosa con fe y voluntad.

A Eleodoro Llanos Días, mi padre por haberme formado con buenos sentimientos, modales, hábitos y valores, por ser mi gran ejemplo de lucha y entrega para lograr mis metas trazadas mi la vida. A mis queridos hermanos Marleny, Ana Elizabeth, Jhan Carlos son mi fortaleza para seguir luchando

A María Maritza Medina Llamo, mi madre, por haberme apoyado en todo momento por tus consejos y motivación constante para salir adelante, eres aquella mujer que merece toda mi gratitud, respeto y amor eterno.

A mis abuelos que partieron a la eternidad hoy no podrán estar presentes en este día, pero desde arriba siempre me han iluminado para que este objetivo se cumpla en especial para mi Abuela Elena Llamo Flores, ella estará muy feliz viéndome desde arriba, siempre está presente en todos los días

AGRADECIMIENTO

A La Universidad Señor de Sipán, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios y ser profesional; a los docentes de la escuela profesional de administración de empresas por brindarnos sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación constante hacia los estudiantes de esta carrera profesional.

A mi Asesor de Tesis Dr. Mego Núñez Onésimo Antonio, por darme es oportunidad a no darse por vencido por las buenas pautas brindas para poder realizar un buen proyecto de investigación.

A la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo por haberme brindado todas las facilidades en su empresa para poder realizar mi investigación a través de la información de todos los trabajadores que voluntariamente formaron parte de este arduo trabajo, porque con su ayuda desinteresada hemos podido llegar a la meta trazada.

RESUMEN

La investigación titulada Gestión por competencias para Mejorar el Desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018, se basó para esta investigación en la propuesta de Martha Alles, quién plantea esta clasificación a través de tres dimensiones, de Motivación, Competencias Cardinales y Específicas.

Tiene como Objetivo General proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018. Para lograr este objetivo se va analizar diagnosticar y establecer los factores de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral, es de tipo descriptiva correlacional- Propositiva y un diseño No Experimental, la muestra poblacional es de 108 personas que trabajan en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Las técnicas e instrumentos de investigación son: Encuesta, y cuestionario. Se utilizará el software Microsoft Excel y SPSS para realizar el procesamiento de información recopilada.

Para la recolección de datos de esta investigación de basó en una encuesta en base a un cuestionario en formato de escala de Likert, obteniendo como resultado que el 54% consideran que la gestión por competencias casi nunca se aplica dentro la en la empresa, respecto al desempeño laboral el 56% indica que el desempeño laboral casi nunca es valorado, la empresa no les motiva a sus trabajadores para el logro de los objetivos. Los resultados demostraron que, si se aplica la propuesta de evaluación de competencias mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo.

Se concluye con la elaboración de una propuesta de talleres personalizados como: liderazgo transformacional, comportamiento laboral, competencias de habilidades blandas

Palabras claves:

Motivación, Competencias Cardinales, Competencias específicas, feedback, habilidades.

Abstract

The research entitled Management by Competencies to Improve the Work Performance of the Company 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018, was based on this research in the proposal of Martha Alles, who raises this classification through three dimensions, Motivation, Cardinal and Specific Competences.

Its General Objective is to propose a competency-based management to improve the work performance of the Company 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018. To achieve this objective, it will be analyzed to diagnose and establish the management factors by competencies to improve the work performance, it is descriptive correlational-Propositive type and a non-experimental design, the population sample is 108 people working in the company 2B & C Ingenieros SAC The research techniques and instruments are: Survey, and questionnaire. Microsoft Excel and SPSS software will be used to perform the processing of collected information.

For the data collection of this research based on a questionnaire based on a Likert scale questionnaire, obtaining as a result that 54% consider that competency management almost never applies within the company, with respect to the Job performance 56% indicates that job performance is almost never valued, the company does not motivate its workers to achieve the objectives. The results showed that, if the competency evaluation proposal is applied, it will improve the work performance of the workers of the Company 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo

It concludes with the elaboration of a proposal of personalized workshops such as: transformational leadership, labor behavior, soft skills competences.

Keywords:

Motivation, Cardinal Competences, Specific Competences, Feedback, skills.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	28
1.4. Formulación del problema.....	38
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	38
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos.....	40
II. MATERIAL Y MÉTODO	41
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	42
2.2. Población y Muestra	42
2.3. Variables, Operacionalización	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	47
2.5. Procedimiento de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	49
2.7. Criterios de rigor científicos	50
III. RESULTADOS	51
3.1. Tablas y Figuras.....	52
3.2. Discusión de resultados	85
3.3. Aporte Científico.	90
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	108
4.1. Conclusiones.....	109
4.2. Recomendaciones	110
Referencias Bibliográficas.....	111
ANEXOS.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	pág.
<i>Tabla 1: Grado de modificabilidad de las competencias</i>	28
<i>Tabla 2: Población General</i>	43
<i>Tabla 3: Muestra</i>	43
<i>Tabla 4: Variable Independiente</i>	45
<i>Tabla 5: Variable Dependiente</i>	46
<i>Tabla 6: validación de expertos</i>	47
<i>Tabla 7: Escala de Likert</i>	48
<i>Tabla 8: Estadísticos de fiabilidad de los colaboradores</i>	49
<i>Tabla 9: Criterios de rigor científico</i>	50
<i>Tabla 10: Dimensión 1: Motivación</i>	52
<i>Tabla 11: Dimensión 2: Competencias Cardinales</i>	53
<i>Tabla 12: Dimensión 3: Competencias Específicas</i>	53
<i>Tabla 13: Variable Independiente: Gestión por Competencias</i>	54
<i>Tabla 14: Políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias</i>	55
<i>Tabla 15: Buena Retroalimentación</i>	56
<i>Tabla 16: Capacitaciones Permanentes</i>	57
<i>Tabla 17: Capacitaciones benefician su desempeño laboral</i>	58
<i>Tabla 18: Principios morales o éticos solución</i>	59
<i>Tabla 19: Iniciativa de cambio</i>	60
<i>Tabla 20: Solución de problemas</i>	61
<i>Tabla 21: Innovaciones nuevas de trabajo</i>	62
<i>Tabla 22: Oportunidades de ascenso nuevos puestos</i>	63
<i>Tabla 23: Logro de los objetivos</i>	64
<i>Tabla 24: Dinamización de tareas para un mejor rendimiento</i>	66
<i>Tabla 25: Dimensión 1: Responsabilidad</i>	67
<i>Tabla 26: Dimensión 2: Calidad de Trabajo</i>	68
<i>Tabla 27: Dimensión 3: Trabajo en Equipo</i>	69
<i>Tabla 28: Dimensión 4: Evaluación de Desempeño</i>	70

Tabla 29: <i>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</i>	71
Tabla 30: <i>Motivación</i>	72
Tabla 31: <i>Puntualidad</i>	73
Tabla 32: <i>Cumplimiento de Pagos</i>	74
Tabla 33: <i>Iniciativa de asignación de tareas</i>	75
Tabla 34: <i>Presentación Personal</i>	76
Tabla 35: <i>Creatividad</i>	77
Tabla 36: <i>Metas y Objetivos</i>	78
Tabla 37: <i>Trabajo en equipo</i>	79
Tabla 38: <i>Conocimiento de los objetivos de trabajo</i>	80
Tabla 39: <i>Liderazgo</i>	81
Tabla 40: <i>Asignación de puestos de trabajo</i>	82
Tabla 41: <i>Estricto Control</i>	83
Tabla 42: <i>Incentivos</i>	84
Tabla 43: <i>Costo del taller</i>	93
Tabla 44: <i>Programación del Taller</i>	93
Tabla 45: <i>Costo del taller</i>	96
Tabla 46: <i>Programación del Taller</i>	97
Tabla 47: <i>Costo del taller</i>	100
Tabla 48: <i>Programación del Taller</i>	100
Tabla 49: <i>Cronograma de actividades</i>	102
Tabla 50: <i>Resumen de Actividades de los talleres</i>	103
Tabla 51: <i>Presupuesto general de talleres</i>	103
Tabla 52: <i>Costo Beneficio de la propuesta</i>	104
Tabla 53: <i>Cálculo de la eficacia</i>	105
Tabla 54: <i>Cálculo de la Eficiencia</i>	106
Tabla 55: <i>Cálculo de la Efectividad</i>	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenido	pág.
Figura 1: Competencias	29
Figura 2: <i>Motivación</i>	52
Figura 3: <i>Competencias Cardinales</i>	53
Figura 4: <i>Competencias Específicas</i>	54
Figura 5: <i>Gestión por Competencias</i>	55
Figura 6. <i>Políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias</i>	56
Figura 7: <i>Buena Retroalimentación</i>	57
Figura 8: <i>Capacitaciones Permanentes</i>	58
Figura 9: <i>Capacitaciones benefician su desempeño laboral</i>	59
Figura 10: <i>Principios morales o éticos solución</i>	60
Figura 11: <i>Iniciativa de cambio</i>	61
Figura 12: <i>Solución de problemas</i>	62
Figura 13: <i>Innovaciones nuevas de trabajo</i>	63
Figura 14: <i>Oportunidades de ascenso nuevos puestos</i>	64
Figura 15: <i>Logro de los objetivos</i>	65
Figura 16: <i>Dinamización de tareas para un mejor rendimiento</i>	66
Figura 17: <i>Responsabilidad</i>	67
Figura 18: <i>Calidad de Trabajo</i>	68
Figura 19: <i>Trabajo en Equipo</i>	69
Figura 20: <i>Evaluación de Desempeño</i>	70
Figura 21: <i>Desempeño Laboral</i>	71
Figura 22: <i>Motivación</i>	72
Figura 23: <i>Puntualidad</i>	73
Figura 24: <i>Cumplimiento de Pagos</i>	74
Figura 25: <i>Iniciativa de asignación de tareas</i>	75
Figura 26: <i>Presentación Personal</i>	76
Figura 27: <i>Creatividad</i>	77
Figura 28: <i>Metas y Objetivos</i>	78
Figura 29: <i>Trabajo en equipo</i>	79

Figura 30: <i>Conocimiento de los objetivos de trabajo</i>	80
Figura 31: <i>Liderazgo</i>	81
Figura 32: <i>Asignación de puestos de trabajo</i>	82
Figura 33: <i>Estricto Control</i>	83
Figura 34: <i>Incentivos</i>	84
Figura 35: <i>Diseño de la propuesta de investigación</i>	91

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

La presente investigación titulada: Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018. Dicha empresa comenzó sus actividades económicas el 01 de setiembre de 2011, siendo su rubro principal construcción de edificaciones, arquitectura e ingeniería, entre otras actividades especializadas de construcción.

Es una empresa que está en constante crecimiento, situación por la cual se realizó esta investigación proponiendo una gestión por competencias para poder mejorar su desempeño laboral, esto permitirá contar con un personal más competitivo, más motivado para que tenga un mejor desempeño en su área de trabajo.

Tuvo como objetivo Proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

Las hipótesis plantearon lo siguiente: Hi: La gestión por competencias mejora el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018; y Ho: La gestión por competencias no mejora el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

La metodología de la investigación se basó en un estudio de descriptivo, con un diseño no experimental donde la población estuvo conformada por los 150 trabajadores de la empresa 2b&C Ingenieros S.A.C obteniendo una muestra de estudio a 108 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario, utilizando como técnica la encuesta, para establecer los resultados de la presente investigación.

Esta investigación presenta los siguientes capítulos:

Capítulo I: Introducción, donde se describe la Realidad Problemática, los Trabajos previos, las Teorías relacionadas al tema el cual respalda las variables de estudio, continúa la Formulación del Problema, la Justificación e importancia del estudio, la Hipótesis finalmente los Objetivos.

El Capítulo II se denomina Material y Método, encontramos el Tipo y Diseño de Investigación, Población y muestra, las Variables de estudio, Operacionalización, las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los Procedimientos de análisis de datos, los Aspectos éticos y los Criterios de Rigor científico.

Capítulo III: corresponde a Resultados, donde se evidencia la aplicación de instrumentos a través de los resultados mostrados en las Tablas y Figuras, asimismo la Discusión de resultados, el Aporte científico de la propuesta.

Capítulo IV: contiene conclusiones y recomendaciones. Finalmente, las referencias y los anexos, cuyas evidencias son: la encuesta aplicada a trabajadores y jefes.

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Internacional

Según Mariani (2019) Chile, en su estudio de “Economía y Negocios” manifiesta que el 20% de trabajadores no reciben una buena retroalimentación con respecto a su rendimiento. Esto se debe a que todos no observan a la evaluación de desempeño de la misma manera, el 30% menciona que tomaron de manera personal los comentarios que consideraron malintencionados, el 19% infiere que no sabe cómo actuar ante esa situación, un 15% indica estar cansado ante dicha problemática, 12% enuncia que se sintió frágil cuando se suscitan dichos altercados, por el contrario, el 6% mencionó que no ayudan a las relaciones interpersonales y que incitan a una situación negativa. Hoy en día se debe buscar nuevas estrategias para generar un buen desempeño laboral, tenemos que retroalimentar a nuestro personal utilizando estrategias como la evaluación de 360° esto permitirá tener un mejor desempeño de una manera más objetiva, siempre tenemos que motivar a nuestros trabajadores en todos los ámbitos de la empresa, así poder fortalecer las capacidades para cumplir con las metas de la empresa.

Según Álvarez et al. (2018) Ecuador, en su estudio relacionado a la evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior, nos manifiesta que con la creación de modelos de adaptación, contribuye al incremento de mejora continua en cuanto a las competencias, aptitudes, habilidades (...). Esto marcará la diferencia entre cada trabajador de alto desempeño laboral y otro con un nivel muy inferior. De acuerdo con el autor nos explica que mejorando el desempeño laboral podemos fortalecer mejor nuestras capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y aptitudes para poder tener un alto rendimiento y ser más productivo, y poder estar a la altura de la competitividad.

Según Sánchez (2016) Cuba, en su estudio Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos, señala que la gestión por competencias constituye un componente muy decisivo para el crecimiento de las organizaciones, la gestión por competencia laboral es el fundamento de las operaciones que relaciona la habilidad individual y colectiva para crear un valor con los procedimientos de trabajo; además es una opción para mejorar el desempeño y rendimiento de los colaboradores y de toda la empresa. Este estudio radica en un diseño de prototipo para un poder asegurar el crecimiento integral de las competencias organizacionales y este a su vez, posibilite el incremento del desempeño de los colaboradores de esta, lo más resaltante de este estudio sobre la gestión por competencias es la forma de cómo vamos a plantear estrategias para solucionar los múltiples problemas que se presentan en muchas empresas en cuanto a la gestión del capital humano.

Según Sánchez & Guajardo (2015) Chile, en su artículo Gestión por Competencias y su importancia, manifiesta que la Gestión por Competencias responde a la necesidad imperiosa por optimizar los procesos productivos, pues la globalización se ha impuesto obligando a que los países y también las organizaciones se incorporen en el sistema. Hoy en día es de suma importancia contar con un personal competente de acuerdo a los estándares establecidos para la calidad internacional, así mismo cabe señalar que las competencias laborales abarca las modificaciones en cuanto a políticas laborales y educativas.

Según Ávila (2016) Colombia, en su estudio implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera, manifiesta que la falta de ineptitud de medir la competencia que posee los trabajadores de la empresa, en donde se presencia la falta de cultura en la organización, por consecuencia la investigación presencia la falta de mecanismos que posibiliten medir el grado de desarrollo en cuanto a procedimientos o nivel ocupacional en la universidad de estudio.

Hoy en día tener una adecuada gestión de competencias es una parte fundamental para alcanzar el desempeño deseado por parte de cada colaborador de la organización, lo cual posibilita tener una alineación con los objetivos estratégicos de la entidad. De acuerdo con este estudio nos explica de las deficiencias que existen en las gestiones de organización de la universidad central está careciendo de mecanismos que hagan factible conocer el grado de crecimiento de gestión basada en dichas competencias en el capital humano.

A nivel Nacional

Según Walter (2016) Lima, en su estudio determinación de competencias organizacionales y capacitación en empresas del sector servicios, manifiesta que la gestión es un procedimiento constante y continuo que hará posible el buen desarrollo de las competencias, por ende, se rige en base al tamaño de la organización y sus objetivos, que determinan el plan estratégico. Hoy en día la gestión basada en las competencias debe ser vista como una valiosa herramienta de trabajo que direcciona al cumplimiento de los objetivos, de igual forma contribuye a que el colaborador mejore su forma de trabajar con la intención de lograr las metas de la organización; por lo mencionado anteriormente se puede afirmar que es un método que se realiza en las distintas empresas, donde reconocen cual o cuales son las competencias que posee cada trabajador. Por lo que, la empresa en estudio al no poseer un producto tangible, se fundamenta solo en la calidad de interacción brindada por parte del representante de la organización.

Según Arbaiza, (2017) Lima, en su artículo “Compromiso Laboral en el Perú”, sostiene que Reconocer y mantener un buen desempeño en el trabajo por parte de los colaboradores es uno de los componentes de interés para las empresas que tienen como fin direccionar de manera sostenible sus acciones de la mano de sus colaboradores. Hoy en día el desempeño en el trabajo requiere que el colaborador este apto para comprometerse a cumplir con los objetivos, por lo que es necesario estar presto a realizar esfuerzos para la consecución del objetivo general. En consecuencia, es indispensable identificar los comportamientos de los colaboradores que se vinculan con el compromiso en la empresa, los cuales se pueden evidenciar a través del entusiasmo, implicación, dedicación y el involucramiento en las actividades que ejecutan; así mismo poseen algunos indicadores de medición que suelen emplearse para la calificación del usuario, beneficio, rendimiento, rotación, número de incidentes, ausencia, número de productos deficientes.

Según Agostino (2015) Lima, en sus artículo Tendencias Globales de Capital Humano, manifiesta la existencia de problemas en cuanto a la cultura de la organización, así como la falta de compromiso por parte de cada colaborador en un 50%, lo cual es alarmante ya que es el doble de las cifras evidenciada el año pasado, según Deloitte en donde indica que en la actualidad las empresas se esfuerzan por cambiar las expectativas de los colaboradores, tal es el caso de los Millennials, a quienes se les impone un nuevo modelo de trabajo, producción y consumo.

Por lo que, las empresas no están innovando constantemente y se están quedando atrás, en comparación con otras organizaciones que tienen un alto nivel de desarrollo de habilidades en los diferentes niveles de mando.

Del total de encuestados, el 60% señalaron que existe un programa deficiente que se encarga de medir y perfeccionar el compromiso de los colaboradores, por el contrario, un 12% indica que, si cuentan con un mecanismo para la concepción y refuerzo de la cultura de la organización, de igual modo el 7% menciona que es excelente el nivel de medición de los colaboradores en todos los aspectos.

Según el autor nos manifiesta de la importancia del desempeño laboral en nuestro país muchas empresas carecen de un personal altamente competitivo, es por ello que las empresas deben de estar constantemente a la vanguardia respecto a la gestión del RR. HH, a través del planteamiento de ideas innovadoras que posibiliten tener un mejor rendimiento laboral.

A Nivel Local

La empresa 2B & Ingenieros S.A.C, comenzó sus actividades económicas el 01 de setiembre de 2011, se ubica en la Av. Panamá Nro. 1358 P.J. María Parado De Bellido en el de José Leonardo Ortiz, Chiclayo – Lambayeque. Tiene como anexo una cede en la ciudad de Cutervo Cajamarca ubicada en Jr. Orosco Nro. 497, siendo su rubro principal construcción de edificaciones, arquitectura e ingeniería, entre otras actividades especializadas de construcción.

La situación actual de la empresa, el vínculo entre la alta dirección y los colaboradores es buena, sin embargo, es pertinente mejorar cada uno de los procedimientos y evaluación de los colaboradores en base a las habilidades que posee según el puesto de trabajo, cuyo número de colaboradores es de 150 personas, los que están en la obligación de aumentar la complejidad de las tareas que hoy en día vienen realizando en el áreas administrativa y operativas, por lo que es necesario adherir nuevos métodos y mecanismo que posibiliten brindar un servicio de calidad, por consiguiente la gestión cimentada en las competencias, permite determinar las habilidades, instrucción, aptitudes primordiales que debe tener cada puesto de trabajo según el cargo que desempeñe dentro de la empresa.

Por lo tanto, para lograr dar valor a la 2B & C Ingenieros S.A.C y mejorar de forma significativa el desempeño de sus trabajadores, es trascendental desarrollar la gestión por

competencias, por ende, se debe poseer estrategias de gestión que aseguren un mejor desempeño en la empresa.

1.2. Trabajos previos.

A nivel Internacional

Según Guambuete (2015) En su tesis Modelo de Gestión por Competencias para lograr Calidad en los Servicios de la Empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A. de la Universidad Regional Autónoma De Los Andes “Uniandes” de la Facultad De Dirección De Empresas. Cuyo objetivo general es plantear un prototipo de gestión basada en las competencias para obtener la calidad en los servicios, se considera un planteamiento de la investigación cuali-cuantitativa, descriptiva correlacional, teniendo como población 85 trabajadores. Su principal problema fue la carencia sobre la eficiencia del servicio que ofrece la organización siendo afectada en muchas áreas de trabajo. Lo que se desea alcanzar es aplicar un modelo de gestión por competencias. Los expertos recomiendan que se agencien de un mecanismo eficiente en vías de un cambio, por ende, una mejora constante en el área de trabajo, esto facilitara herramientas apropiadas para la evaluación de forma continua del desempeño de forma general.

Se concluye que mediante la aplicación del prototipo de gestión fundamentada en las competencias del recurso humano promoverá en las empresas una buena cultura organizacional para satisfacer las necesidades de todos los trabajadores y usuarios, con la intención de brindar una retroalimentación constante y poder tener mejoras en las tareas diarias, las que se deben cimentar en el compromiso de la empresa, con el propósito de mejorar los resultados de la empresa e individualmente.

Según Martínez (2017) en su tesis titulada, Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, en la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí farem-Estelí en la ciudad de Managua, cuyo propósito es presentar un modelo de gestión por competencias para la mejora del desempeño de los docentes, de igual manera la investigación es cuali-cuantitativa, además tiene una población de 59 profesores y 4 532 alumnos de las distintas carreras de la facultad,

en donde se analizó la relación de la trascendencia de la calidad y efectividad del trabajo, cuya intención es replantear el modelo de gestión de la institución.

Se concluye que, la gestión en estudio abarca todos los procedimientos de selección, evaluación y por ende capacitación; lo cual hace posible impulsar el desempeño de los docentes, también la gestión y potenciamiento del recurso humano que posee la organización.

Según Samaniego & Dota (2014), En su investigación titulada Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: cooperativa de ahorro y crédito jardín azuayo, en la Universidad de Cuenca de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Ecuador cuyo objetivo es proponer un modelo de gestión del capital humano en función a las competencias de la empresa en estudio, como soporte se creó el diccionario de competencias propias en base al plan estratégico, de comportamientos relacionado a conceptos de competencias y por último el diccionario de preguntas.

Se concluye, que el modelo planteado posibilita tener una estructura adecuada, en la que exista un orden del recurso humano que tenga en cuenta la estrategia de negocio, permitiendo el crecimiento profesional de los colaboradores.

Según García, et al. (2014) Cuba, en su artículo titulado La gestión por competencias para el desempeño exitoso, cuya investigación surge ante la problemática de la debilidad en las relaciones de productividad laboral y gestión cimentada en competencias, lo cual repercute en el desempeño de los colaboradores, cuyo objetivo se fundamenta en evidenciar la incidencia de las variables en estudio, igualmente se tuvo como objetivo exponer la incidencia de las variables en estudio, los cuales reflejan resultados valiosos que servirán de guía para poder partir en base a un fundamento de las competencias de los colaboradores en las empresas cubanas.

Llegando a las conclusión que lo mencionado anteriormente permite alinear a todos los colaboradores hacia una sola estrategia, que tiene como propósito incrementar la capacidad de respuesta ante las nuevas exigencias del mercado, es por ello que se menciona que las competencias es la raíz de todo, puesto que se basa en el conocimiento haciendo posible dividir la administración del recurso humano, activos que son la ventaja competitiva de las organizaciones, por otro lado se debe tener en cuenta que las funciones de los colaboradores

según su área se realiza teniendo en cuenta las competencias para obtener un alto grado de desempeño, y el valor agregado es medido incluso en términos monetarios.

Según Muñoz (2015) en su tesis, Análisis de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo, de la universidad técnica de Babahoyo de la facultad de ciencias empresariales Teniendo como objetivo elaborar un análisis de las variables en estudio, en el cual se concluye lo siguiente:

Que existe incidencia entre las variables de estudio, lo que refleja que no poseen eficacia en la atención brindada al cliente en el centro de salud.

Dentro de la problemática alarmante es la mala atención brindada por los colaboradores que laboran en la entidad, provocando que los clientes se generen un mal concepto del hospital.

Así mismo, se mostró a través de las encuestas que la empresa no brindar una atención de calidad.

Para lograr un buen desempeño laboral es imprescindible que los encargados de la gestión del recurso humano, se apoyen en la teoría del comportamiento del ser humano con la intención de mejorar el desempeño de los trabajadores; lo cual será posible si el personal se siente motivado y comprometido con la empresa evidenciado a través de la buena atención al cliente.

Según Reyes (2017) En su tesis La influencia de la estabilidad en el trabajo en el desempeño de los colaboradores del sector público en el Ministerio de Salud Pública en la Universidad Andina Simón Bolívar de la facultad de ciencias empresariales, tuvo como objetivo general conocer la influencia entre las variables de estudio, fue de tipo cuantitativa, no experimental, transversal y con una relevancia relacional; por otro lado, la muestra representa el 95% de confianza. Como instrumento de medición se empleó la evaluación según el Servicio Público, en donde se obtuvo que el 66% indicó que los colaboradores que poseen un contrato ocasional presentaron un buen desempeño, y un 34% manifestó que es muy bueno, por el contrario, un 5.7% señaló que se evidencia en menor medida, un 81.7% calificado como muy bueno y regular el 11.3%.

En conclusión, las entidades del estado deben de emplear herramientas que posibiliten que el servidor del estado: por lo que es fundamental poseer una capacidad de innovación y estabilidad en el trabajo.

A nivel Nacional

Según Rodríguez (2016) En su tesis, Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Promas s.r.l. del Distrito de Trujillo 2016 de la Universidad Privada Antenor Orrego, Escuela de Posgrado. Cuyo propósito es elaborar un modelo de gestión cimentado en las competencias que posibiliten mejorar el desempeño de los trabajadores de la organización en estudio, partiendo de la dificultad del problema en un mundo de conocimiento, donde el capital humano es algo sustituible. Por lo que tiene fundamento en la teoría vivencial y en el procedimiento metodológico basado en el prototipo cualitativo de la teoría fundamentada, en donde se emplearon técnicas de documentación, encuesta, observación. En donde los resultados evidenciaron un complemento de bases teóricas que aportan de manera valiosa en la gestión de los colaboradores.

En donde se concluye que, la gestión del recurso humano tiene conceptualizado como la acción donde los colaboradores deben trabajar entre ellos, según la doctrina establecida en el área administrativa, tecnológica y ambiente organizacional, en el que se emplean mecanismo para tener un mismo objetivo en común que contribuya tanto a la meta del colaborador en su vida personal como en la empresa. Se llegó a la conclusión, que el modelo planteado en la presente investigación logro delimitar las competencias, conocimiento y habilidades de cada área de trabajo en la organización en estudio.

Según Anticona (2016) En su tesis Aplicación de un prototipo de gestión basado en las competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Las Américas S.R.L Trujillo 2016, Universidad Privada Antenor Orrego de la Facultad De Ciencias Económicas tuvo como objetivo determinar si inciden las variables en estudio, en el cual se utilizó un diseño cuasi experimental con un grupo de estudio, igualmente se tuvo como técnica la encuesta, en efecto se realizó un cuestionario de 24 interrogantes, y la muestra de estudio fue 26 trabajadores compuestos por el personal administrativo y docentes de educación regular, básica y superior. Los resultados fueron comparados con el antes y después de la aplicación del modelo basado en competencias, en el que se notó un cambio positivo en las actividades y

competencias de cada colaborador, los que antes de ello no presentaban el mismo rendimiento labora

Dentro de las carencias de la empresa, se identificó que la empresa no posee un modelo de gestión por competencias, el cual es un requisito impuesto por el Ministerio de Educación, en donde se establece ciertos parámetros como es el desarrollo de los dominios, competencias y criterios de desempeño, en lo que destaca en la investigación el bajo nivel de motivación y compromiso para cumplir con los objetivos planteados, por ende, trabajaban de manera desordenada y no tenían interés por conocer más a profundidad acerca de la información que brindaban a sus alumnos, por lo que la calidad de educación era baja.

En conclusión, se aplicó la prueba de chi cuadrado después de haber ejecutado la gestión por competencia, obteniendo un resultado de $\chi^2 = 25.85$, por lo tanto, se corroboró la hipótesis planteada en la investigación.

Según Vélchez (2016) En su investigación Gestión por Competencias del Recurso Humano en Grupo Tres GGG S.A.C. Ate – 2016, en la Universidad Cesar Vallejo de la Facultad De Ciencias Empresariales, cuya finalidad fue determinar la gestión basada en competencias del recurso humano en la organización en estudio. En cuanto a la metodología fue de diseño no experimental; en donde participaron 32 colaboradores, quienes representan el total de la población.

Los resultados indicaron en un 94% que la gestión basada en competencias del capital humano fue buena, en consecuencia, destacan la gestión del personal, capacidad de análisis, conceptual e indagación de información, de influencia; gestión del equipo, así como las competencias suplementarias se catalogan como buenas en un 59%, por el contrario, la dimensión logro fue calificada en un 50% de los colaboradores; y por último un 69% de los colaboradores consideran que tienen capacidad de análisis, conceptual e indagación de información.

Según Aquino (2017) En su tesis titulada Modelo De Gestión Por Competencias Para Mejorar La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Formación Profesional Senati Huancayo, en la Universidad Peruana Los Andes, Facultad De Ingeniería en la ciudad de

Huancayo – Perú, cuyo propósito es determinar la incidencia entre las variables de estudio, y por ende verificar la hipótesis de la investigación.

La metodología de la investigación es descriptiva, de diseño no experimental, con una población de 58 trabajadores, motivo por el cual no se empleó la técnica del muestreo, sino se tomaron datos del censo.

La encuesta aplicada, demuestra que la aplicación de gestión basada en competencias es de nivel bajo con un 55%, medio un 42% y para finalizar un 3% es considerado alto. Respecto a la variable satisfacción laboral, los trabajadores se sienten insatisfechos con un 81%, 12% no tan satisfechos y por último un 7% satisfechos; lo que representa un total de insatisfacción del 81%. Según el estudio de correlación de las variables de estudio se obtuvo un $r = 0.892$ y $p = 0.013$.

Según Chavarry (2015) En su tesis Influencia de la motivación en el desempeño laboral en Hidrandina - Chimbote 2015 Universidad san Pedro, Facultad Ciencias Económicas y administrativas, cuyo fin fue conocer la influencia de las variables de estudio, fundamentándose en los componentes de motivación en el trabajo, en las que existe la presión para la obtención de mejores resultados basados en los objetivos trazados por la organización; es por ello que se tuvo como hipótesis la motivación incide en el desempeño laboral en la empresa en estudio. Respecto a la metodología, es aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, igualmente su población fue de 13 trabajadores del área de RR.HH. Para la recopilación de datos se recurrió a la aplicación de encuestas, las cuales fueron validadas por un experto; quienes determinaron las implicancias entre las variables de estudio.

En el que se concluye, que los resultados son favorables, puesto que el personal que labora en la organización indicó estar medianamente motivado, razón por la cual no existió un adecuado desempeño en las acciones que realizan dentro de la empresa, es por ello que se hace énfasis en la afirmación de la hipótesis que al existir motivación influye en el desempeño laboral.

Según Medina (2017) En su tesis Desempeño laboral de los colaboradores nombrados que trabajan en el área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017, en la Universidad Cesar Vallejo, Facultad Ciencias Empresariales, cuya finalidad fue determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la organización en

estudio, en cuanto a la metodología se tuvo que fue de diseño no experimental, cuya población fue de 211 colaboradores del área administrativa, en el que se tuvo una muestra de 66 colaboradores, en consecuencia, como técnica se utilizó la observación, de manera similar se tuvo como instrumento la ficha de observación, los que fueron procesados por el programa SPSS. Los resultados reflejaron que el 82% señalaron que existe un bajo desempeño laboral, 17% mediano desempeño y un 2% considerado como alto desempeño laboral.

Para finalizar, se concluye que se notó un ineficiente desempeño laboral del área administrativa, por lo que se sugiere brindar capacitaciones con la intención de incrementar los conocimientos, de tal manera que contribuya a mejorar la calidad del trabajo que se realiza dentro de la empresa.

Según Yabar Bornaz (2016) En su tesis titulada Grado de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Personal de Salud Administrativo de la Micro Red la Molina – Cieneguilla en la Universidad San Martín de Porres, Facultad de Medicina Humana, tuvo como Objetivo delimitar si la inteligencia emocional se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores del sector salud administrativo que labora en la entidad.

La presente investigación es cuantitativa, de nivel descriptivo, correlacional, de igual forma se tuvo como diseño no experimental, además se tuvo como población a 65 trabajadores que laboran en el área administrativa del hospital.

Se obtuvo una coeficiencia de $Rho = 0.745$ de correlación alta y nivel de significancia 0.00 inferir al nivel esperado $p < 0.05$, aceptando la hipótesis alternativa. Para finalizar, en el que se concluye que existe una relación entre las variables de estudio.

A nivel local

Según Alvarado y Monsalve (2017) En su tesis titulada “Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. Chiclayo 2017”, de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de las Ciencias Empresariales en la Ciudad de Chiclayo, tuvo como propósito elaborar una propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño en el trabajo; a la vez el tipo de indagación fue descriptiva propositiva, de diseño no experimental; así mismo la población estuvo compuesta por 200 colaboradores.

En conclusión, se tuvo una propuesta basada en los procesos de selección de personal según las reglas y políticas de la empresa, lo cual conlleva al establecimiento de nuevas prácticas ante la carencia de dichos procesos, o realizaban de forma empírica.

Según Cayotopa (2017) En su tesis de investigación Gestión por Competencias para el Recurso Humano en la Empresa Grupo RTP SAC Chiclayo – 2015, de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo de la Escuela De Administración De Empresas, tuvo como objetivo principal realizar un bosquejo para la gestión basada en las competencias para el recurso humano en la organización en estudio. Donde se llegó a concluir que la orientación en basada en el logro, por ende, en los resultados que se obtengan, como el medio a través del cual el colaborador tiene la capacidad para ejercer su labor con agilidad y sentido de premura; es por ello que se considera como el medio para la obtención de resultados de calidad y rendimiento esperado, en consecuencia, los resultados mostraron que un 48% señaló que estuvo presente la búsqueda de orientación a los resultados por lo que es un nivel alto, 36% bueno, y por último un 16% es mínimo.

Además, debido al carácter de la investigación, la población fueron 25 colaboradores que laboran en la empresa en estudio, también se tuvo que el tipo de investigación fue exploratoria, descriptiva.

En conclusión, tanto la gestión por competencia como las competencias cardinales evidencian diferentes relaciones de acuerdo a las necesidades de la empresa en estudio, es por ello que, como parte del cambio, se tiene en cuenta que se debe tomar decisiones considerando la opinión de los colaboradores, puesto que ellos son quienes tienen que adaptarse al cambio.

La predisposición hoy en día acerca del modelo gestión basada en competencias en un mundo de constante cambio, tiene como punto de inicio partir de las funciones de cada colaborador según áreas de trabajo, con la intención de tener en claro lo que se debe de realizar de manera eficiente y eficaz; en función a los estándares de calidad determinados en un tiempo específico.

Según Calderón y Facho (2017) En su tesis titulada Gestión del recurso humano por competencias, un plan teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo, en la universidad de Lambayeque de la facultad de ciencias sociales, comerciales y derecho. teniendo como objetivo reconocer el procedimiento de gestión del RR. HH que ejecuta la empresa en estudio. Partiendo de la metodología, se tuvo un nivel descriptivo, proyectista basado en un nivel comprensivo, por ende, se tuvo un diseño mixto, asimismo se utilizó investigaciones de análisis documentales, observación directa y entrevistas no estructuradas, en el que se tuvo una población de 17 colaboradores de diferentes áreas del hotel.

En conclusión, se elaboró un modelo de gestión por competencias direccionado las 7 competencias, siendo estas el liderazgo troyano, colaboración, innovación, conectividad, marca empleadora, influencia social media e influencia social radial. Incluso, se tuvo en cuenta las capacidades más relevantes como es Saber, saber hacer y ser del colaborador.

Según Muñoz y Terrones (2017) En su tesis Diseño de un plan basada en competencias para mejorar el desempeño laboral en área de producción en la Universidad Señor de Sipán de la facultad de ingeniería, arquitectura y urbanismo teniendo como objetivo general, la creación del modelo basado en las competencias para mejorar el desempeño laboral en el área de estudio, por consiguiente se tuvo un estudio descriptivo, de diseño no experimental, cuya población estuvo compuesta por 150 colaboradores administrativos contratados, de los cuales 80 pertenecían al área de producción, aparte de ello se evidencio que no existió relación entre las variables de estudio.

En conclusión, la empresa no consideró importante tener motivado a su personal, razón por la cual los colaboradores no cumplían con sus actividades principales, a causa de no poseer incentivos, capacitación que contribuya a la mejora del desempeño.

Según Revolledo (2014) En su tesis estudio del clima en la organización para la mejora del desempeño laboral en Agro Pucalá S.A.A.,2014 de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de las Ciencias Empresariales en la Ciudad de Chiclayo. tiene como propósito analizar la relación entre las variables de estudio, aparte de ello se tuvo un enfoque racional deductivo e inducido, en el que se tuvo una muestra de 45 colaboradores del área de capital humano, igualmente se procedió a medir las variables y con ello se realizó la prueba del Alfa de Crombach y una prueba piloto para determinar la validez del contenido.

En donde se llegó a concluir que se presenció la insatisfacción de los trabajadores de dicha área, en cuanto al clima organizacional, el 62% se encontró en desacuerdo puesto que resaltaban la inexistencia de políticas de reconocimiento por la labor realizada en la organización, y respecto al desempeño laboral se tuvo un 78% de acuerdo con el compromiso con la empresa por parte de cada colaborador.

Según Quesquen y Obando (2014) En su tesis titulada Propuesta de estrategias de gestión de capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa prestadora de servicios de saneamiento Lambayeque – EPSEL S.A., en la Universidad Señor de Sipán, facultad de las ciencias empresariales en la ciudad de Chiclayo, tuvo como objetivo general establecer estrategias de gestión para el capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa en estudio. En cuanto a la metodología se empleó un estudio descriptivo, propositivo, de diseño no experimental, también se tuvo como muestra a 186 colaboradores, quienes fueron los encargados de responder la encuesta conformada por 12 preguntas.

Los resultados determinaron que existe un alto grado de ineficiencia en la gestión del recurso humano, por lo que no se tuvieron en consideración requisitos intelectuales, así como componentes de especificaciones según cada perfil de puesto.

En el que se concluye que, las acciones a seguir para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa en estudio es definir los principios de selección basados en competencias, en la medida que el personal de trabaja considera que debe existir un proceso de selección más riguroso.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Competencias:

Alles (2010), infiere que el término competencia, hace alusión a las peculiaridades de personalidad, cuyo origen radica en los comportamientos que inducen a un mejor desempeño en las actividades que realizan, gracias al talento que desarrolla cada colaborador y pone en acción en la empresa (pág. 23).

Gutiérrez (2010) señala que son comportamientos claves que abarca un conglomerado de saberes, aptitudes, competencias, valores; en consecuencia, se visualiza caracteres que se relacionan de manera similar con el adecuado desempeño de los trabajadores en su lugar de trabajo (p.165).

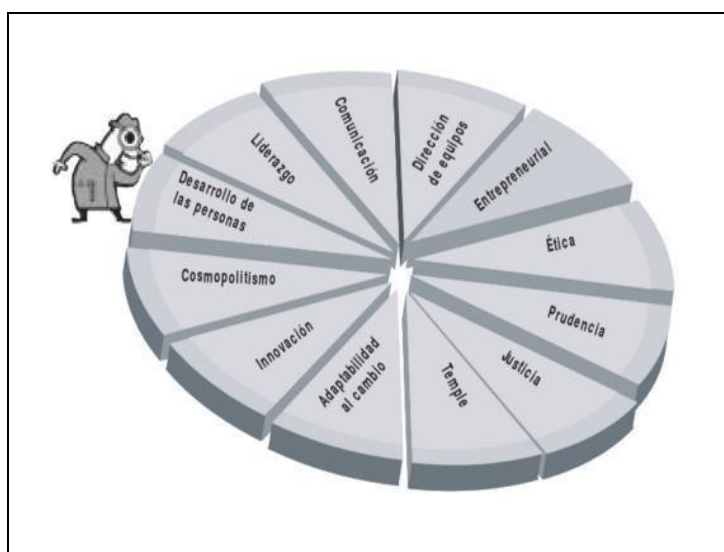
Tabla 1: Grado de modificabilidad de las competencias

Tipos	Grado de modificabilidad
Conocimientos	Fácil
Destrezas o habilidades	Fácil
Actitudes	Medianamente
Motivaciones	Poco
Creencias	Poco
Valores	Poco

Fuente: Bonilla Luis. Curso: Administración personal por competencias.

En conclusión, las acciones que realizan los colaboradores son determinantes para delimitar las competencias, nivel que serán fundamental para el buen desempeño en su área de trabajo, lo cual parte de la sinergia de diferentes elementos conocidos como talentos.

Figura 1: Competencias



Fuente: Alles, Martha Alicia, 2010.

13.1. Gestión por competencias

Es definida como un prototipo que posibilita gerenciar, evaluar los comportamientos específicos que amerita un puesto de trabajo; por lo que se indica que es un mecanismo que posibilita relacionar a los colaboradores como factores principales en los procedimientos de cambio de las organizaciones, a la vez generar una ventaja competitiva como empresa (Alles, 2016, Pág. 90).

La cual es muy utilizada ante la eficacia esperado como parte de una estrategia de gestión del capital humano, en donde se tiene en cuenta la estrategia como empresa, considerando el cumplimiento a cabalidad los objetivos planteados; puesto que ante la falta de diferenciación no existirá una diferenciación con la competencia, ocasionando que las empresas se extingan con el tiempo (Fernández, 2010, pág. 22).

Dimensiones de la Gestión por competencias

Alles (2015), menciona las siguientes dimensiones de competencia:

Motivación

Se conceptualiza como la razón por la cual las personas trabajan para lograr un objetivo en concreto; por lo que estas contribuyen a direccionar a una serie de acciones que aseguren la consecución de la meta. Entre los comportamientos que adoptan estas personas es la responsabilidad y retroalimentación por el mejor desempeño (p. 62).

Competencias cardinales

Consideradas como aquellas cualidades que todos los colaboradores deben de poseer, lo cual contribuye a obtener la visión de la empresa mediante una serie de elementos de cada trabajador (p. 119).

Alles (2015), infiere que se deben ejecutar las siguientes competencias:

a. Compromiso

Es el carácter de pertenencia que asume cada colaborador para la recopilación de los objetivos de la organización, de manera similar se debe tener presente que se deben de superar los obstáculos y minimizar el riesgo con las acciones puestas en marcha, lo cual conlleva a tener una alta productividad sin ninguna interferencia (p. 123)

b. Ética

Hace alusión a las buenas prácticas de cada colaborador tanto con su desempeño como con la discreción de la información como parte de la política de la empresa, es decir debe de regirse a la normativa que cada empresa establece para el beneficio y buena reputación de su marca (p. 127).

c. Prudencia

Es la medida y prudencia en todas las acciones que realice cada colaborador, tanto en la ejecución de normas y políticas de la empresa, discerniendo lo bueno y lo malo para la organización (p. 136).

d. Justicia

Se entiende como el acto de dar de manera equitativa lo que le pertenece a cada persona, como es en el caso de los clientes y compañeros en el centro de trabajo, teniendo en cuenta las políticas establecidas por la institución (p. 134).

e. Orientación al público

Es la intención de poder contribuir con el usuario brindando una atención de calidad, lo cual conlleva a satisfacer sus necesidades, por lo que es indispensable que el trabajador se esfuerce por conocer y resolver las dudas que surgen en el transcurso y deben atenderse de manera inmediata (p.182).

f. Orientación a los resultados

Se entiende por las competencias de direccionar el conjunto de acciones hacia un logro esperado, el cual se debe ejecutar de manera rápida y con sentido de suma premura respecto a las decisiones primordiales, que contribuyen a la satisfacción de los clientes, así como el mejoramiento de la calidad del servicio, por lo tanto, es pertinente contar con un logro de resultados, cumplimiento de metas; considerando que se debe mejorar el rendimiento de acuerdo a las estrategias propuestas por la empresa (p. 181).

g. Calidad de trabajo

Es la perfección del trabajo que realiza cada colaborador, teniendo los saberes suficientes en el área a cargo, en consecuencia, debe tener la capacidad para resolver problemas de manera inmediata para el correcto funcionamiento de la organización (p. 165).

h. Adaptabilidad al cambio

Es la habilidad que posee un individuo para adaptarse al cambio, por lo que el colaborador debe tener predisposición absoluta, y tener la capacidad de afrontar diversas situaciones, de igual forma debe lidiar con todo tipo de personas; resaltando que debe tener un trato cordial, es decir debe actuar de forma correcta y tolerante ante dichos escenarios, con la intención alcanzar los objetivos propuestos (p. 122).

i. Perseverancia

Es uno de los pilares transcendentales, puesto que el colaborador debe tener la capacidad suficiente para ser firme y constante en la ejecución de las actividades encomendadas, por lo que debe tener siempre interés y perseverancia en las acciones que realiza, que posibilite el logro de objetivos, por lo que se debe dejar de lado el conformismo, por el contrario, se debe extenuar los esfuerzos y motivación propia para lograr los objetivos (p. 135).

j. Iniciativa

Es la iniciativa que toma una persona para anticiparse a realizar una actividad, el cual es denominado proactividad, y no esperar que alguien les indique que realizar o esperar hacer en un futuro, por lo que es indispensable ejecutar un conjunto de actividades que faciliten soluciones ante una problemática y crear nuevas oportunidades (p. 143).

k. Innovación

Es considerada como la competencia que desarrolla un colaborador para mejorar y ratificar las situaciones, a través de propuestas de solución, y por ende generando nuevas oportunidades según las problemáticas presentada, contribuyendo a la permanencia de la organización en el mercado (p. 145)

l. Autocontrol

Es conocido como el control que ejerce cada persona sobre sí mismo, el cual funciona de acuerdo a sus emociones, las cuales puedes ser positivas o negativas según el grado de provocación (p. 146).

m. Conciencia organizacional

Considerada como la identificación de los cualidades y peculiaridades que cuenta cada empresa, por lo que se conoce como la capacidad de pronosticar la forma como afectara ciertas situaciones a los clientes o colaboradores de la empresa (p. 148).

Competencias específicas:

Se divide en dos tipos, según se crea conveniente, tales como sentido vertical, considerado por áreas, y por otro lado como horizontal, lo cual se divide por funciones; los que se juntar en ambos casos; por consiguiente, se entiende como la ejecución de acciones que van alineadas a ciertos parámetros de medición, como es la eficiencia, eficacia, producción y por ende competitividad (p. 154).

Alles (2005), enuncia las siguientes competencias para niveles intermedios:

a. Alta adaptabilidad

Capacidad que tiene los colaboradores para direccionar ciertas conductas para la consecución los objetivos planteados, teniendo en cuenta que se pueden presentar ciertas

dificultades o cambios en diferentes situaciones, para lo cual es indispensable actuar de manera rápida y precisa (p. 148).

b. Colaboración

Considerada como el accionar de un individuo para el trabajo en conjunto de forma coordinada y en grupo con los demás colaboradores o diferentes áreas de trabajo que necesitan intercambiar información para el correcto funcionamiento de la empresa, resaltando el respeto y comprensión entre los diferentes puntos de vista (p. 150).

c. Dinamismo

Es la capacidad para trabajar en diferentes situaciones cambiantes, con un público variado y en horas de trabajo extensas, sin dejar de lado el nivel de efectividad en el trabajo (p. 154).

d. Empowerment

Es el acto de entablar objetivos que contribuyan al desempeño y responsabilidades de forma personal para con la empresa, lo cual va ser determinante de acuerdo a la utilización de los diferentes acciones y competencia de los colaboradores del equipo, para el logro de la meta (p. 156).

e. Confiabilidad

Se basan en las relaciones donde predomina el respeto mutuo y confianza, por lo que deben de estar comprometidos y ser realistas en las acciones que realicen en su día a día para lograr una mayor productividad en la empresa (p. 158).

f. Habilidad analítica

Es el uso de la razón que tiene cada colaborador para hacer frente a una situación en específico que se presente en la empresa (p. 162).

g. Liderazgo

Considerada como la capacidad que direcciona el accionar de diferentes equipos de trabajo con el fin de lograr un objetivo en común, mediante el trazo de prioridades, motivación en conjunto, de igual forma se busca tener una ventaja competitiva, por ende, efectividad en el largo plazo (p. 166).

h. Modalidades de contacto

Es el acto de comunicarse con los demás para priorizar acciones o difundir información, igualmente valorar los aportes de los demás, por lo que es trascendental la escucha activa (p. 170).

i. Nivel de compromiso

Es la motivación individual que tiene un colaborador para con la empresa, demostrado a través del apoyo para el logro de los objetivos, teniendo en cuenta tomar decisiones acertadas ante las distintas situaciones que se presenten en la organización (p. 172).

j. Orientación al cliente interno y externo

Es ponerse en el lugar del cliente, para poder identificar las necesidades que tiene cada usuario, lo cual permitirá generar soluciones, y de esta manera satisfacer sus necesidades (p. 174).

k. Negociación

Es el entorno que se crea con la intención de tener un ambiente apropiado para la cooperación, lo cual permitirá llegar a un acuerdo, por otro lado, se indica que es la capacidad que posee un individuo para resolver conflictiva empleando la técnica de ganar – ganar, concentrándose en la problemática, más no en la persona (p. 186).

l. Comunicación

Es la capacidad de escucha activa que debe poseer cada colaborador para la resolución de conflictos o consecución de objetivos (p. 188).

m. Trabajo en equipo

Es el acto de poder hacer que todos los colaboradores sean partícipes de las acciones a realizar para el logro de la meta, alineando los objetivos personales con los de la empresa (p. 198).

n. Capacidad de planificación y de organización

Es considerada como la competencia esencial para definir de forma certera las metas de forma coordinada y priorizar las acciones, tiempo y recursos con lo que posee la empresa, lo cual abarca las herramientas de seguimiento y verificación (p. 202).

o. Pensamiento analítico

Es la capacidad que poseen las personas para resolver y comprender un problema en función a un análisis exhausto, realización de comparaciones e identificando las razones por las cuales se presentan los problemas (p. 220).

p. Dirección de equipos de trabajo

Es el accionar que realiza un individuo con la intención de desarrollar, afianzar y direccionar un equipo de trabajando, motivando a todos los colaboradores (p. 230).

q. Desarrollo de relaciones

Es la forma como el individuo regula sus acciones con la intención de mantener y entablar vínculos cordiales, moderados y entretenidas con diferentes personas (p. 252).

13.2. Desempeño Laboral

Alles (2010), señala que el Desempeño laboral es una evaluación compleja de los individuos en base de las acciones que realiza dentro de la empresa, reflejado en la productividad gracias al potencial que demuestra cada colaborador (pág. 245).

Chiavenato (2007) indica que es la unión de acciones que determinan su comportamiento y sus resultados, por lo que se debe evaluar constantemente la eficacia de las actividades con el fin de mejorar para un mayor logro de productividad. En concordancia, se afirma que el desempeño precisa el rendimiento laboral, como la competencia que posee un colaborador para producir, realizar en un menor tiempo y con alta calidad (pág.243).

Evaluación de Desempeño

Alles (2010) señala que la evaluación se debe ejecutar teniendo en cuenta el perfil del puesto, lo cual va a determinar si un colaborador tiene un buen desempeño o no, en función al puesto donde labore sus actividades, es decir la adecuación que tiene la persona - puesto (pág.31)

Chiavenato (2007) menciona que es un indicador de medición que permite mejorar la productividad de trabajador en la organización, el cual debe de estar en constante capacitación e instrucción para producir de manera eficiente y eficaz en un mundo tan cambiante, por ende, debe de adaptarse al cambio (pág. 244).

Ventajas de la evaluación del desempeño

Werther y Keith (2008), afirman las siguientes ventajas:

Mejorar el desempeño: lo cual se logra a través de la retroalimentación del trabajo efectuado por el gerente como el encargado del personal, quienes miden el desempeño de los colaboradores a cargo.

Políticas de compensación: utilizando evaluaciones que permite que los colaboradores suban de rango o se le bonifique por un mayor rendimiento.

Decisiones de ubicación: según ello se puede definir promociones, transferencias y separaciones.

Necesidades de capacitación y desarrollo: ocasionalmente se presente esto cuando no existe un adecuado desempeño, siendo necesario capacitar a los colaboradores para tener un rendimiento superior.

Planificación y desarrollo de la carrera profesional: es la consecuencia de haber aplicado una retroalimentación que direccionan las decisiones en cuanto a la posibilidad de instruirse más en su carrera profesional.

Imprecisión de la información: ocasionado por la mala información brindada, gracias al desempeño insuficiente, lo cual origina tomar decisiones inadecuadas causando pérdidas a la empresa.

Desafíos extremos: factores o situaciones que se presentan en el transcurso, los cuales deben ser atendidos de manera inmediata (p. 303).

Los beneficios de la evaluación de desempeño

Werther (2008), enuncia los siguientes beneficios:

Poner en claro las metas del área al cual pertenece el colaborador.

Tener presente cual es la visión de la organización y el área en la cual se desempeña.

Reconocer los nuevos proyectos y oportunidades que se brindan a los colaboradores.

Determinar de manera precisa y colaborativa los objetivos e indicadores de resultados del área de trabajo.

Saber los recursos con los cuales posee y les brinda la empresa; por ende, son trascendentales para la consecución de los objetivos empresariales.

Tener detallado en un documento, los resultados en general de cada trabajador, con la intención de poder tomar decisiones en cuanto a beneficios educacionales y remuneraciones adicionales.

Cooperar con un mejor canal de comunicación para tener un entendimiento completo entre dirigentes y colaboradores, originando buen clima laboral.

Establecer canales de comunicación entre dirigentes y colaboradores, donde puedan expresar de manera libre los diferentes puntos de vista (pág. 305).

Dimensiones del Desempeño laboral

Según Alles (2010) afirmo las siguientes dimensiones:

Responsabilidad

El contrato de desempeño se fundamenta principalmente en dos factores, siendo uno de ello las responsabilidades básicas que engloba todas las acciones que el empleado desempeña con total compromiso y puntualidad; y las normas de desempeño entendida como la explicación de los resultados alcanzados.

Calidad de Trabajo

Calidad y mejora continua”, se enfoca en el conjunto de trabajadores para lograr un valor competitivo como empresa, haciendo hincapié que, al emplearse maquinaria de alto riesgo, se tendrá que dar buen mantenimiento, como manera de prevención y cuidado para evitar acciones

futuras. Por otro lado, la calidad de trabajo es también desarrollar ideas creativas tomando en cuenta las iniciativas para realizar algún trabajo.

Equipos de Trabajo

Es un punto esencial como competencia multifuncional, donde cada colaborador debe poseer ciertas cualidades para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en el cargo que labore, con la intención de poder desarrollar distintas tareas, así como poder trabajar en equipo y tener un mayor conocimiento y lograr un objetivo en común (pág. 203).

Evaluación de desempeño

Alles (2010) establece que el análisis del desempeño es una herramienta que permite direccionar y supervisar al colaborador, como pilar se tiene el desarrollo personal y profesional de cada empleado, así como la mejora continua de los procesos de la empresa, y el adecuado uso de los recursos y del capital humano (pág. 59).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la gestión por competencias permitirá mejorar el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se encuentra la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo. 2018?

¿Cuáles son los factores de la gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Ñaupas, Mejía y Novoa (2014), sostienen que las siguientes justificaciones por las cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio.

Justificación teórica.

Se presenta cuando se enfatiza la importancia que tiene la investigación de un problema en la ejecución de una teoría científica.

La teoría de estudio contribuye al conocimiento relacionado de las variables gestión por competencias (Alles, 2010) y desempeño laboral (Chiavenato,2007). La presente investigación busca el logro de los resultados, de manera similar el diseño de la propuesta de la investigación servirá como base para futuras indagaciones.

Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente, ya que se empleó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo que posibilita enumerar los problemas que se presentan en la organización, en cuanto al nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores, así como identificar los procesos actuales de gestión por competencias que tiene la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C, se empleó el método deductivo que va de lo general a lo específico de la gestión por competencias (motivación, competencias cardinales, competencias específicas) para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, igualmente para la recopilación de datos se empleara una encuesta dirigida a los trabajadores de la organización para identificar la forma en que califican el desempeño laboral de los trabajadores, se aplicaron dos estadígrafos una de evaluación por juicio de expertos y el estadísticos de fiabilidad.(Ñaupas, Mejía y Novoa, 2014)

Justificación social.

Desde este punto de vista, la investigación posibilitara brindar soluciones ante las carencias, problemáticas y dimensiones que se evidencia ante la presencia de bajos niveles de desempeño laboral por parte de los empleados. El presente proyecto tratará de contribuir con la propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018 (Ñaupas, Mejía y Novoa, 2014).

Por lo mencionado anteriormente, se puede mejorar de manera significativa el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio. Permitiendo que los colaboradores se sientan identificados con la organización y con la gestión misma, debido que al mejorar el desempeño se tiene una mejor calidad del servicio.

Por último, esta investigación es de suma importancia puesto que, con los resultados del estudio, se podrá tomar mejores decisiones en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C, las cuales favorezcan en el desempeño del trabajador, competitividad y rentabilidad de la organización.

1.6. Hipótesis

Hi: La gestión por competencias mejora el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

Ho: La gestión por competencias no mejora el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General:

Proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018

1.7.2. Objetivos Específicos:

Analizar la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

Establecer cuáles son los factores de gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es descriptiva – Propositiva.

Hernández, Fernández & Baptista (2014), Expresan que una investigación este tipo de estudio se encarga de relatar los problemas existentes respecto al desempeño en la organización en un momento específico, así como la realización de la medición y descripción de las variables de estudio. (p. 119)

A su vez, esta fue cuantitativa descriptiva, posibilitando la descripción de los principales factores problemáticos que se evidenciaron en la organización en el desempeño laboral que mostraron los colaboradores, igualmente se identificó los procesos actuales de gestión por competencias que tiene la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018

2.1.2. Diseño de Investigación.

El diseño es no experimental, con un diseño transaccional descriptivo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) enunciaron que esta investigación se basa en la no manipulación de las variables de estudio, puesto que solo se rige a observar los acontecimientos tal como se encuentran en el contexto, por consiguiente, estos son estudiados.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) sostiene que una investigación con diseño transaccional descriptivo, es donde los datos se recogen en un solo tiempo único, se indaga la incidencia y los valores en que muestran una o más variables.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Ñaupas, Mejía y Novoa (2014) evidencia que la población está conformada por individuos que laboran en la empresa, fuente de estudio.

Cuya población fueron 150 trabajadores la cual se detalla a continuación.

Tabla 2:
Población General

Cargos	
Administrativos	10
Ingenieros	6
Maestros	5
Operarios	35
Oficiales	20
Obreros	74
Total	150

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Muestra

Ñaupas, Mejía y Novoa (2014) indicaron que es un número reducido de la población total, los que son seleccionados a través de ciertos criterios, considerando la representación en conjunto del universo.

La muestra estuvo conformada por 108 colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. para aplicar nuestro cuestionario, la cual está clasificada de la siguiente manera:

n: Muestra	Z: Nivel de confianza 95%
N: Población 150	P: Proporción de aceptación 0.50
e: Margen de error 5%	Q: Proporción de Rechazo 0.50

Tabla 3:

Muestra

Cargos	
Administrativos	6
Ingenieros	4
Maestros	2
Operarios	25
Oficiales	16
Obreros	55
Total	108

Fuente: Elaboración propia.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + E^2(N - 1)}$$

$$= \frac{1.96^2(0.5) (0.5) (150)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2(150 - 1)}$$

n = La Muestra nos resultó un total de 108 trabajadores por encuestar.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1 Variable Independiente: Gestión por competencias

Fernández (2010), señala que se ha visualizado la efectividad de dicha gestión como parte de una estrategia en el capital humano, en donde se logró la unión de procedimientos en la estrategia de la organización, por lo que cada objetivo requiere de una competencia clave que las empresas deben esforzarse para obtener un nivel óptimo en sus procesos; en la medida que al no existir una venta competitiva no existirá diferenciación, afectando ello a largo plazo. (pág. 22).

2.3.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral

Alles (2010), señala que es considerada una valoración de manera sistemática, que parte del accionar de cada colaborador en base a las labores que realiza y los resultados que debe de obtener, así como de las competencias que posee y el potencial que tiene para seguir creciendo reflejado en la productividad (pág. 245).

Tabla 4:*Variable Independiente*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Encuesta/ instrumento
Gestión por competencias	Motivación	Comportamiento	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Retroalimentación	
		Capacitación	
	Competencias cardinales	Ética	
		Adaptabilidad al cambio	
		Perseverancia	
		Innovación	
	Competencias específicas	Empowerment	
		Liderazgo	
		Dinamismo	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 5:
Variable Dependiente.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Encuesta/ instrumento	
Desempeño Laboral	Responsabilidad	Compromiso	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
		Calidad del trabajo		Puntualidad
				Cumplimiento de pagos
	Iniciativa			
	Trabajo en equipo	Presentación personal		
		Creatividad		
		Exactitud		
	Evaluación de desempeño	Cantidad		
		Conocimiento del trabajo		
		Liderazgo		
Perfil del puesto				
		Mejorar la productividad		
		Políticas de compensación		

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Método Deductivo

En la presente investigación se hará uso del procedimiento de método deductivo que va de lo general a lo específico de la gestión por competencias (motivación, competencias cardinales, competencias específicas) para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

2.4.2. Técnicas de recolección de datos

Por consiguiente, se empleó la herramienta de investigación de recolección de datos la conocida como encuesta. Se define como una de las técnicas de recopilación de datos, que se encarga de registrar información sobre las variables de estudio, por lo que implica elaborar un plan que permita reunir datos con un fin específico sobre los hechos reales. (Hernández & et al., 2014, p.199)

La técnica de la investigación es la encuesta, la cual será aplicada a los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C, para tener datos referentes a nuestra variable independiente y también realizaremos un diagnóstico de desempeño para obtención de los datos de nuestra variable dependiente.

Tabla 6: validación de expertos.

EXPERTOS	Total de preguntas a validar 24		COEFICIENTE
	TA	TD	
Mg. Sánchez Uriarte Cristhian Jhair	24/24		1
Mg. Olaya León Rafael Ángel	24/24		1
Mg. José Luis Urbina Carranza	24/24		1
			3/3
Total			1

Fuente: expertos, elaborado propio

2.4.3. Instrumentos de recolección de datos.

Arias (2012), nos indica que un instrumento de recopilación de datos, se considera como aquel medio que se emplea para la obtención de la información. (pg. 68)

Por ende, se empleó un cuestionario, cuya técnica es la encuesta que tiene una escala de Likert.

El cuestionario fue diseñado y elaborado en base a las dimensiones de investigación, en este caso corresponde a la gestión por competencias con una relación de 24 preguntas orientadas a recoger información de los colaboradores.

Tabla 7: *Escala de Likert*

Denominación	Abreviatura	Codificación
Nunca	N	1
Casi Nunca	CA	2
A Veces	AV	3
Siempre	S	4
Casi Siempre	CS	5

Fuente: *elaboración propia.*

Fue validado por el metodólogo y por juicio de tres expertos quienes revisaron y cotejaron la Operacionalización de variables, una vez validado se aplicó el cuestionario a los colaboradores.

Validez y confiabilidad

1.1.1. Validez de contenido. Se define como el grado en que un instrumento evidencia el dominio, que parte de la redacción de las preguntas en función a los objetivos de la investigación.

1.1.2. Validez de Criterio. Grado de validez del instrumento cuando las interrogantes están relacionadas a un patrón o criterio externo, ej. Calidad escala serqual, ISO de calidad, donde las preguntas o reactivos del cuestionario deben estar referidos dimensiones e indicadores.

1.1.3. Validez de constructo. Referido a la relación entre los resultados de una prueba y la base conceptual en que se fundamenta los temas a estudiar. Variables dimensiones e indicadores en correspondencia con la teoría, se determinada en base a juicio de expertos.

1. 24 preguntas 4 observadas = $20/24 = 0.83$

2. 24 observadas 3 observadas = $21/24 = 0.88$

3. 24 observadas 3 observadas = $21/24 = 0.88$

Total $0.83 + 0.88 + 0.88 = 2.59/3 = 0.86$

Confiabilidad. O también validez de hipótesis de trabajo. Un instrumento es verídico siempre y cuando las mediciones no cambian de manera significativa, el cual se mide a través del coeficiente de confiabilidad:

Si el coeficiente es:

0,53 a menos = nula confiabilidad	0,53 a 0,59 = baja confiabilidad
0,60 a 0,65 = Confiable	0,66 a 0,71 = muy confiable
0,72 a 0,99 = Excelente confiabilidad	1.00 = Perfecta confiabilidad

El método para el análisis de datos se realizó con la intención de verificar la validez y confiabilidad, en donde fueron participes 15 trabajadores como parte de la prueba piloto, como se muestra a continuación:

Tabla 8: *Estadísticos de fiabilidad de los colaboradores*

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,745	24

Fuente: *elaboración propia*

Para la confiabilidad del cuestionario se empleó la prueba piloto la misma que a través del análisis del estadígrafo SPSS da un resultado del alfa de cronbach de 0.745, si bien es cierto este resultado no es igual a la validación de los expertos, pero si hay una similitud, por ende, el instrumento es confiable.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó en un software especializado, en el que predominó el SPSS23 y el Excel, por lo mencionado anteriormente se continuó con la recolección de datos, codificación de respuestas, tabulación de datos y análisis de la información mediante tablas y figuras.

2.6. Aspectos éticos

La investigación tuvo los permisos correspondientes por parte del representante de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Se usó los siguientes principios:

El principio de la autonomía: es la capacidad de autonomía que tiene cada individuo para decidir, así mismo implica respetar las decisiones que tomen los demás.

El principio de beneficencia: es el derecho que tiene todo individuo tiene sobre la manera de traer alguien al mundo, el concepto de felicidad, y el deber de buscar el bienestar de todos.

El principio de no-maleficencia: hace referencia a no discriminar a ninguna persona ya sea por raza, edad, sexo, entre otras.

El principio de justicia: a tener igual de opinión, por lo que cada persona tiene autonomía de poder dar su punto de vistas sobre asuntos políticos, económicos, culturales, ideológicos; así como el derecho de respetar la variedad.

2.7. Criterios de rigor científicos

Se empleó los siguientes criterios:

Tabla 9: *Criterios de rigor científico*

Criterios	Características del criterio	Procedimientos
Credibilidad Valor de la verdad /autenticidad	Aproximación de los resultados de una investigación frente al fenómeno observado Las preguntas originales del problema	- Los resultados son reconocidos verdaderos por los participantes - Observación continua y prolongada del fenómeno - Triangulación
Transferibilidad Aplicabilidad	Los resultados de la investigación cualitativa no son generalizables sino transferibles	- Descripción detallada del contexto y de los participantes - Muestreo teórico - Recogida exhaustiva de datos
Consistencia Dependencia / replicabilidad	La complejidad de la investigación cualitativa dificulta la estabilidad de los datos. Tampoco es posible la replicabilidad exacta del estudio	- Triangulación - Empleo de evaluador externo - Descripción detallada del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos - Reflexividad del investigador
Confirmabilidad o reflexividad Neutralidad / Objetividad	Los resultados de la investigación deben garantizar la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes	- Transcripciones textuales de las entrevistas - Contrastación de los resultados con la literatura existente - Revisión de hallazgos por otros investigadores - Identificación y descripción de limitaciones y alcances de investigador.
Relevancia	Permite evaluar el logro de los objetivos planteados y saber si se obtuvo un mejor conocimiento del fenómeno de estudio	- Configuración de nuevos planteamientos teóricos o conceptuales - Comprensión amplia del fenómeno - Correspondencia entre la justificación y los resultados obtenidos
Adecuación teórico - epistemológica	Correspondencia adecuada del problema por investigar y la teoría existente	- Contrastación de la pregunta con los métodos - Ajustes de diseño

Fuente: (Noreño & Alcaráz, 2012)

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras.

Tabla 10:

Dimensión 1: Motivación

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	47	44	44	44
A Veces	38	35	35	79
Casi Siempre	18	17	17	95
Siempre	5	5	5	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

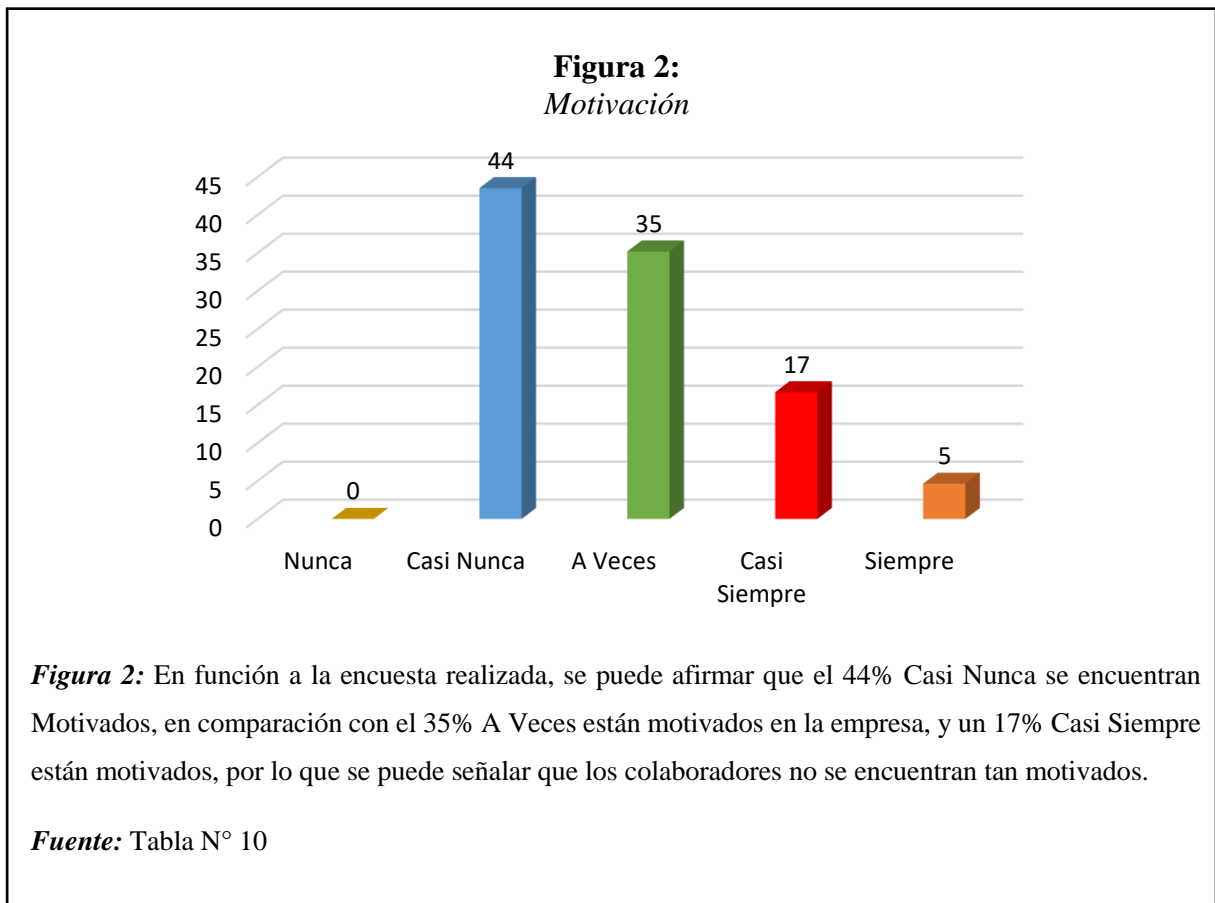


Tabla 11:
Dimensión 2: Competencias Cardinales

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1	1	1
Casi Nunca	13	12	12	13
A Veces	61	56	56	69
Casi Siempre	10	9	9	79
Siempre	23	21	21	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

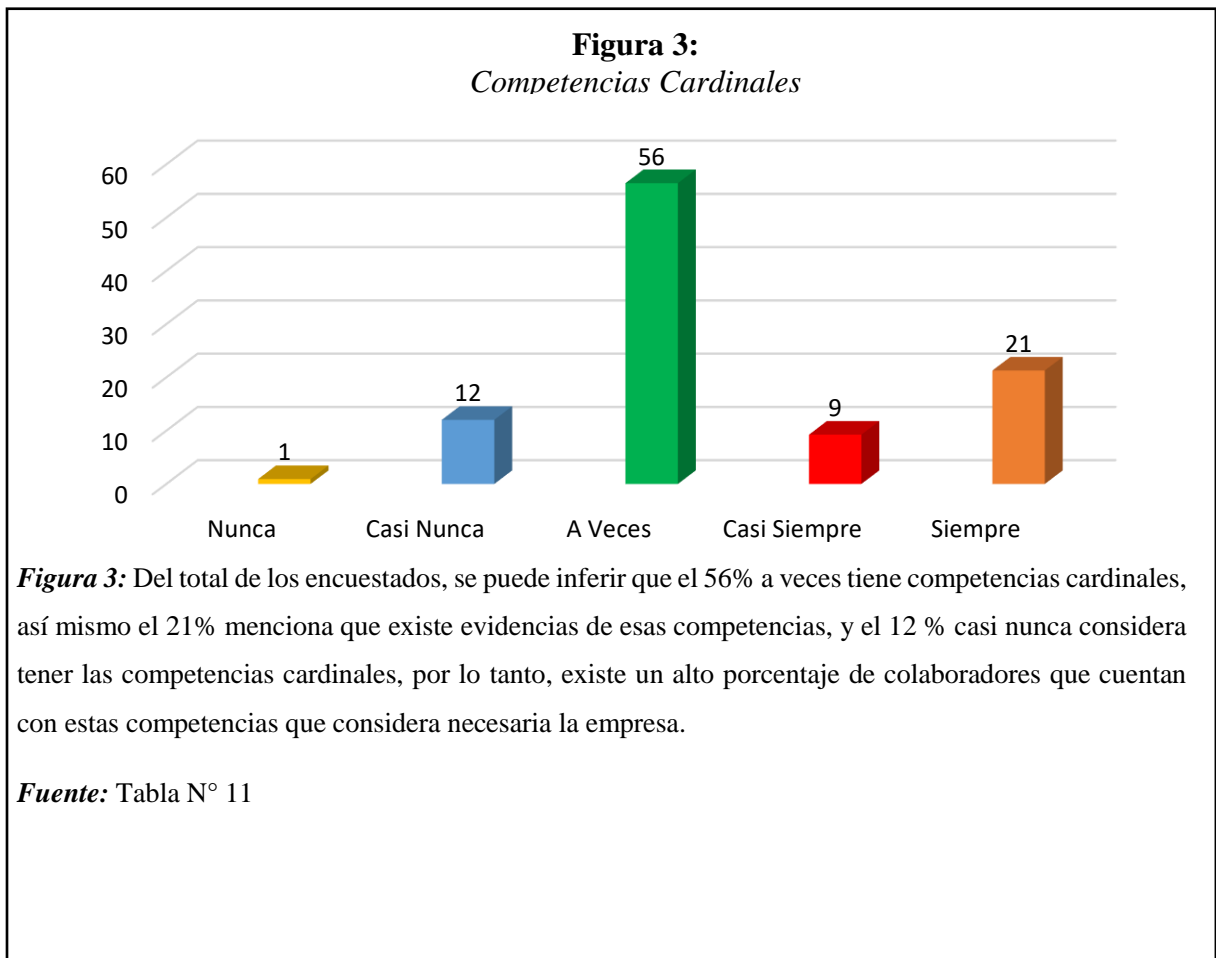


Tabla 12:
Dimensión 3: Competencias Especificas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3	3	3
Casi Nunca	23	21	21	24
A Veces	48	44	44	69
Casi Siempre	27	25	25	94
Siempre	7	6	6	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

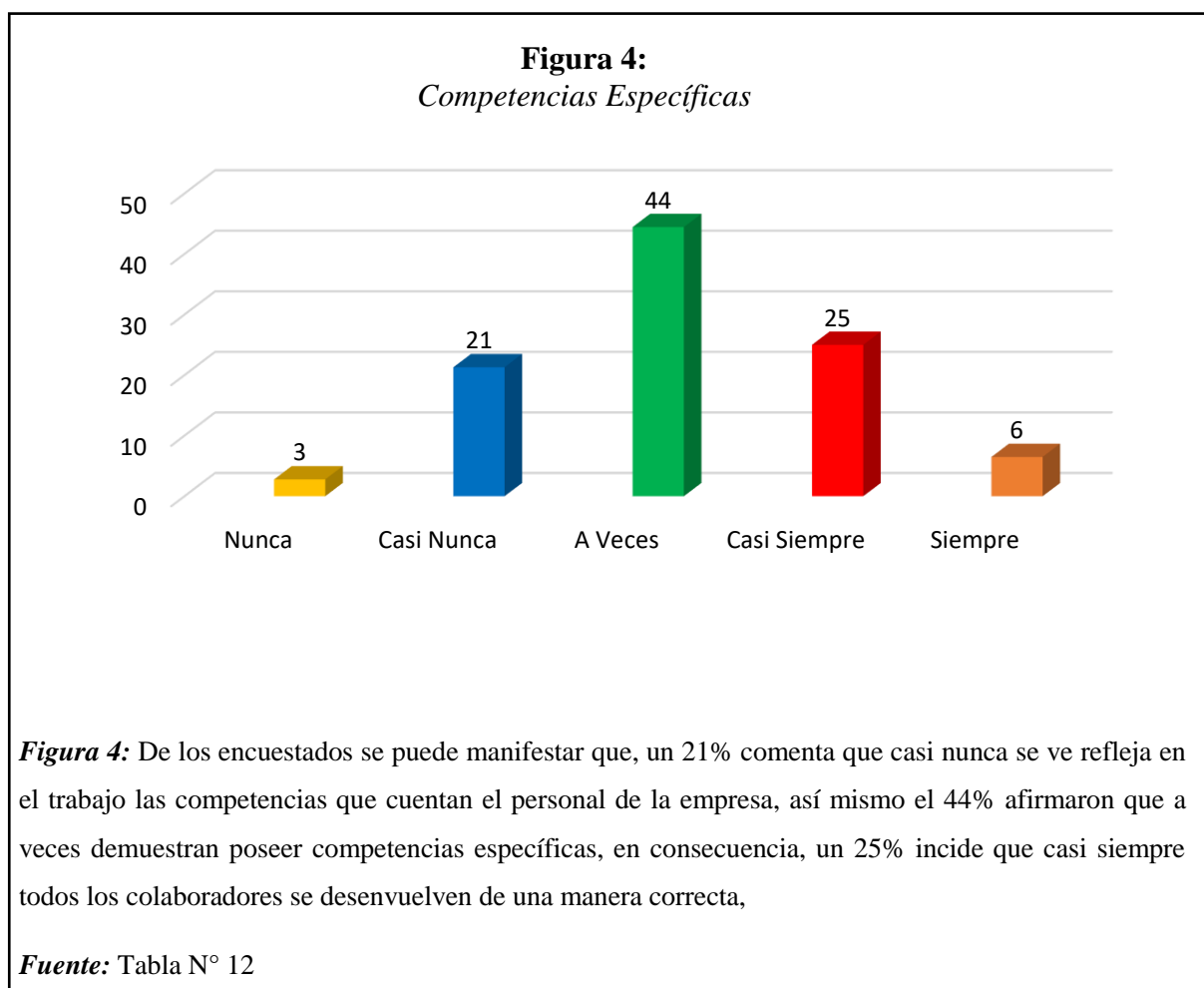


Tabla 13:

Variable Independiente: Gestión por Competencias

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	------------	-------------------	----------------------

Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	3	3	3	3
A Veces	67	62	62	65
Casi Siempre	1	1	1	66
Siempre	37	34	34	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

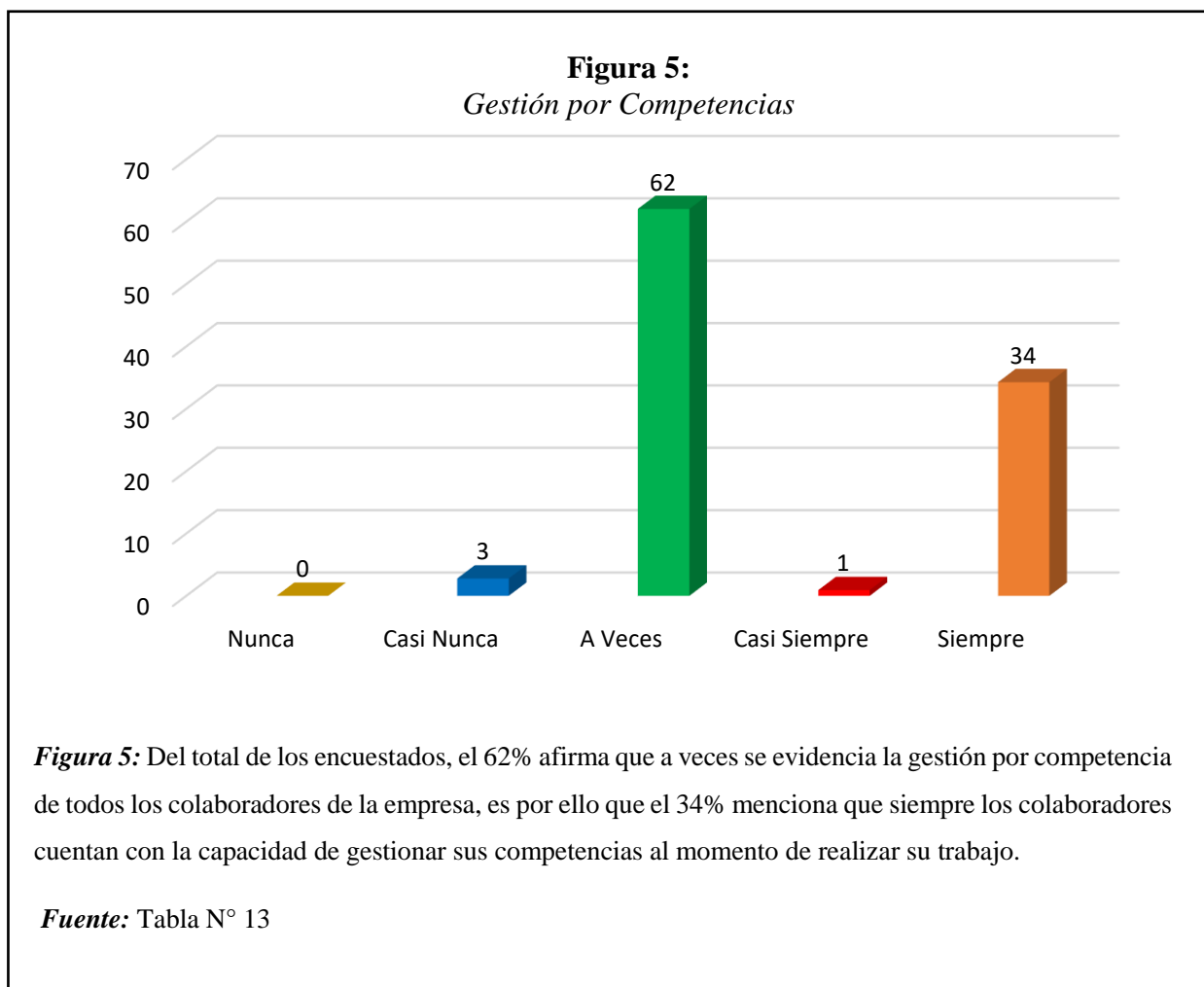


Tabla 14:

Políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	------------	-------------------	----------------------

Nunca	4	4	4	4
Casi Nunca	43	40	40	44
A Veces	32	30	30	73
Casi Siempre	23	21	21	94
Siempre	6	6	6	100
Total	108	100	100	900'

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

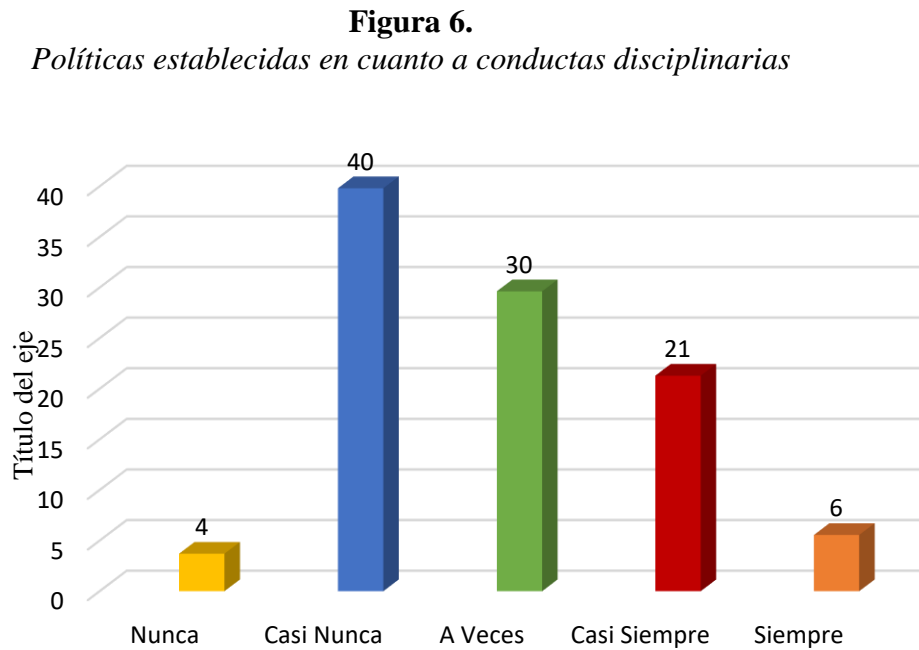


Figura 6: Según los resultados obtenidos podemos decir que solo el 27% afirman que están entre siempre y casi siempre la empresa tiene establecido sus políticas en cuanto a conductas disciplinarias, el 30% de los trabajadores manifiesta que a veces y el 44% está entre nunca y casi nunca, esto quiere decir que la empresa no tiene bien establecido sus políticas sobre conductas disciplinarias.

Fuente: Tabla N° 14

Tabla 15:
Buena Retroalimentación.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	39	36	36	36
A Veces	34	31	31	68
Casi Siempre	22	20	20	88
Siempre	13	12	12	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

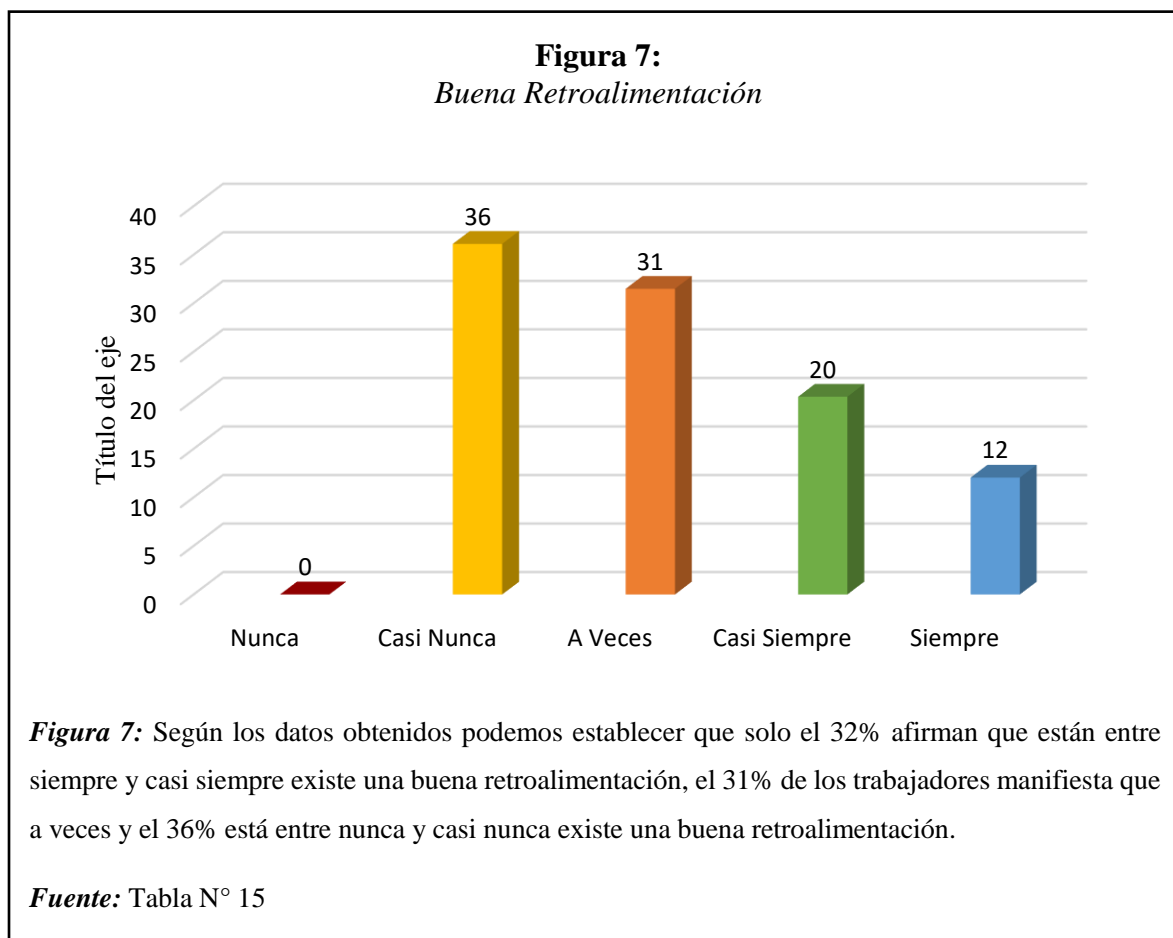


Tabla 16:
Capacitaciones Permanentes.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9	9	9
Casi Nunca	44	41	41	50
A Veces	32	30	30	80
Casi Siempre	13	12	12	92
Siempre	9	8	8	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

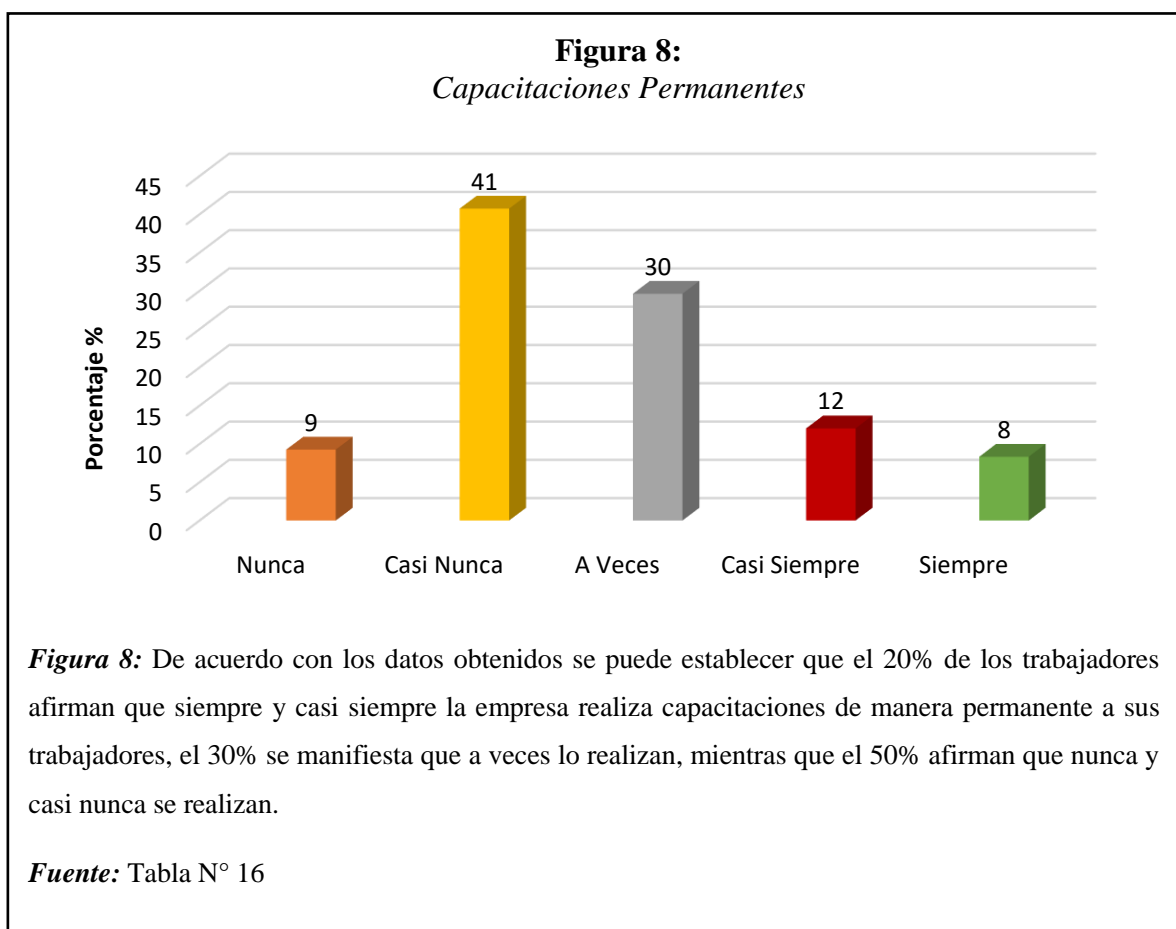


Tabla 17:
Capacitaciones benefician su desempeño laboral.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	7	7	7
Casi Nunca	10	9	9	17
A Veces	20	19	19	35
Casi Siempre	33	31	31	66
Siempre	37	34	34	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

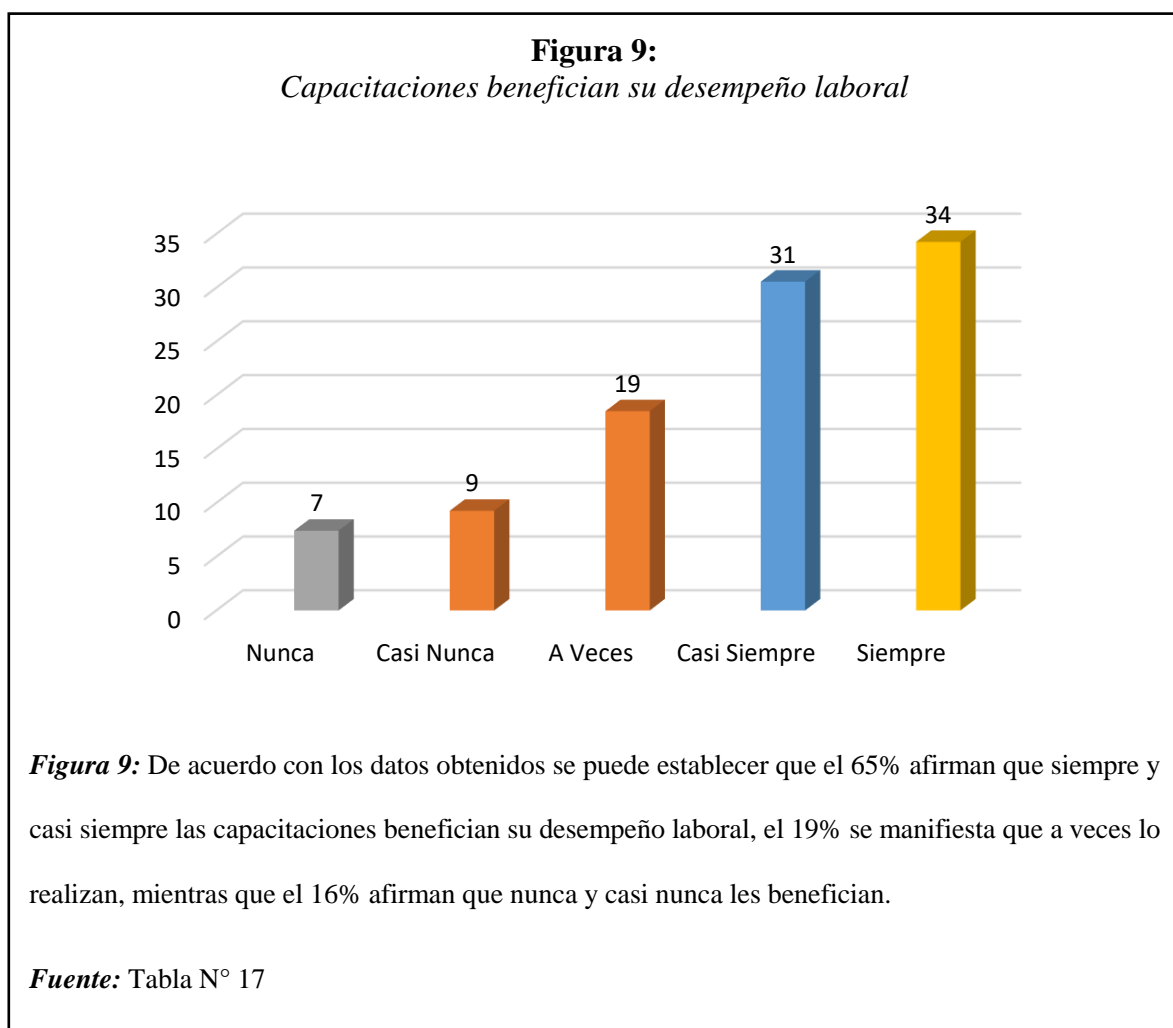


Tabla 18:
Principios morales o éticos solución.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9	9	9
Casi Nunca	38	35	35	44
A Veces	33	31	31	75
Casi Siempre	18	17	17	92
Siempre	9	8	8	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

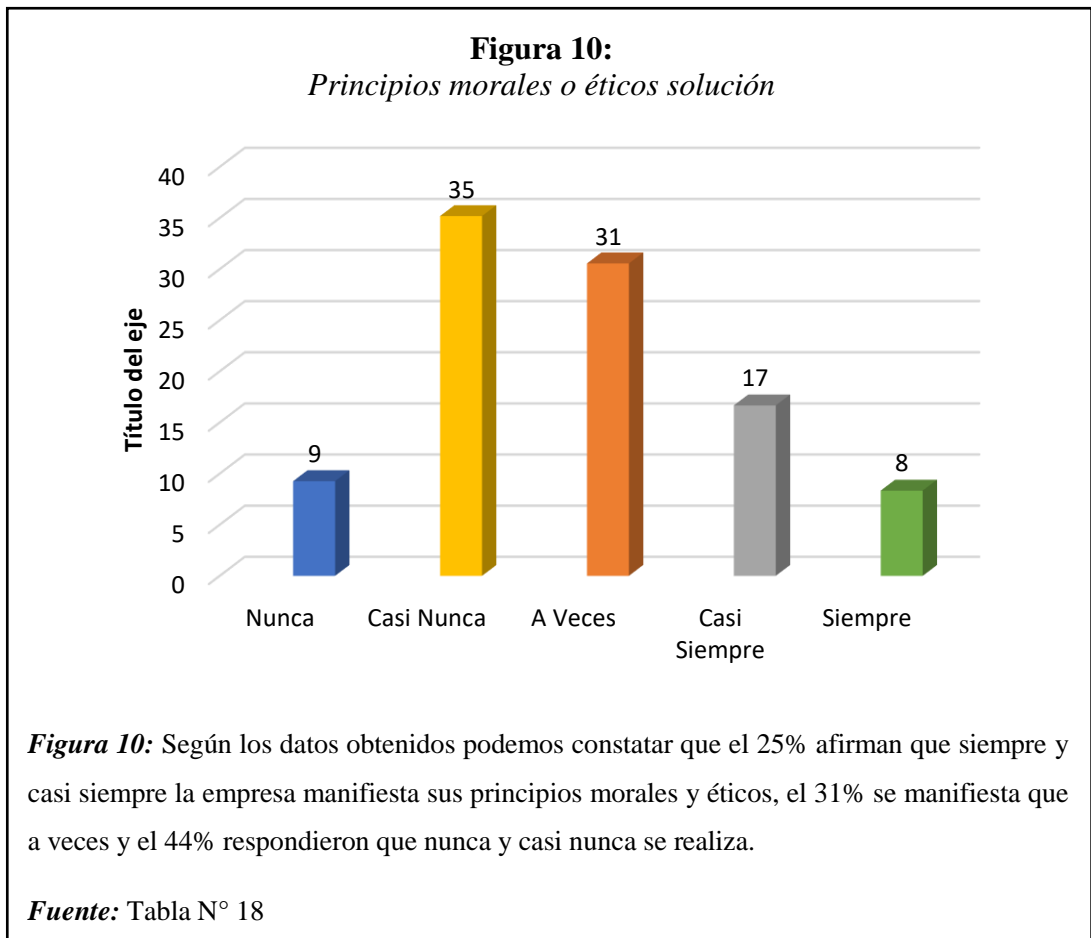


Tabla 19:
Iniciativa de cambio.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	8	8	8
Casi Nunca	37	34	34	43
A Veces	30	28	28	70
Casi Siempre	18	17	17	87
Siempre	14	13	13	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

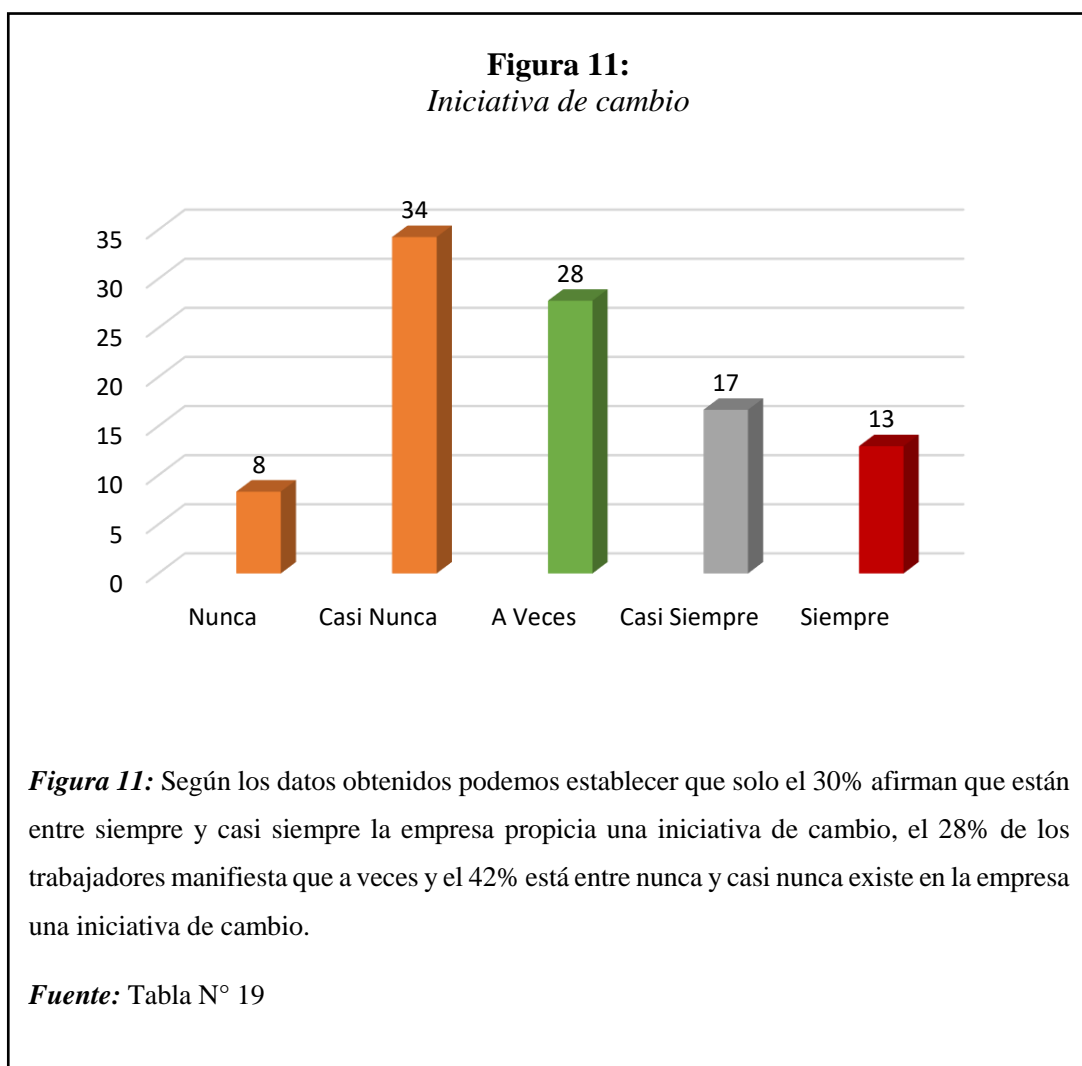


Tabla 20:
Solución de problemas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	8	8	8
Casi Nunca	36	33	33	42
A Veces	28	26	26	68
Casi Siempre	23	21	21	89
Siempre	12	11	11	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

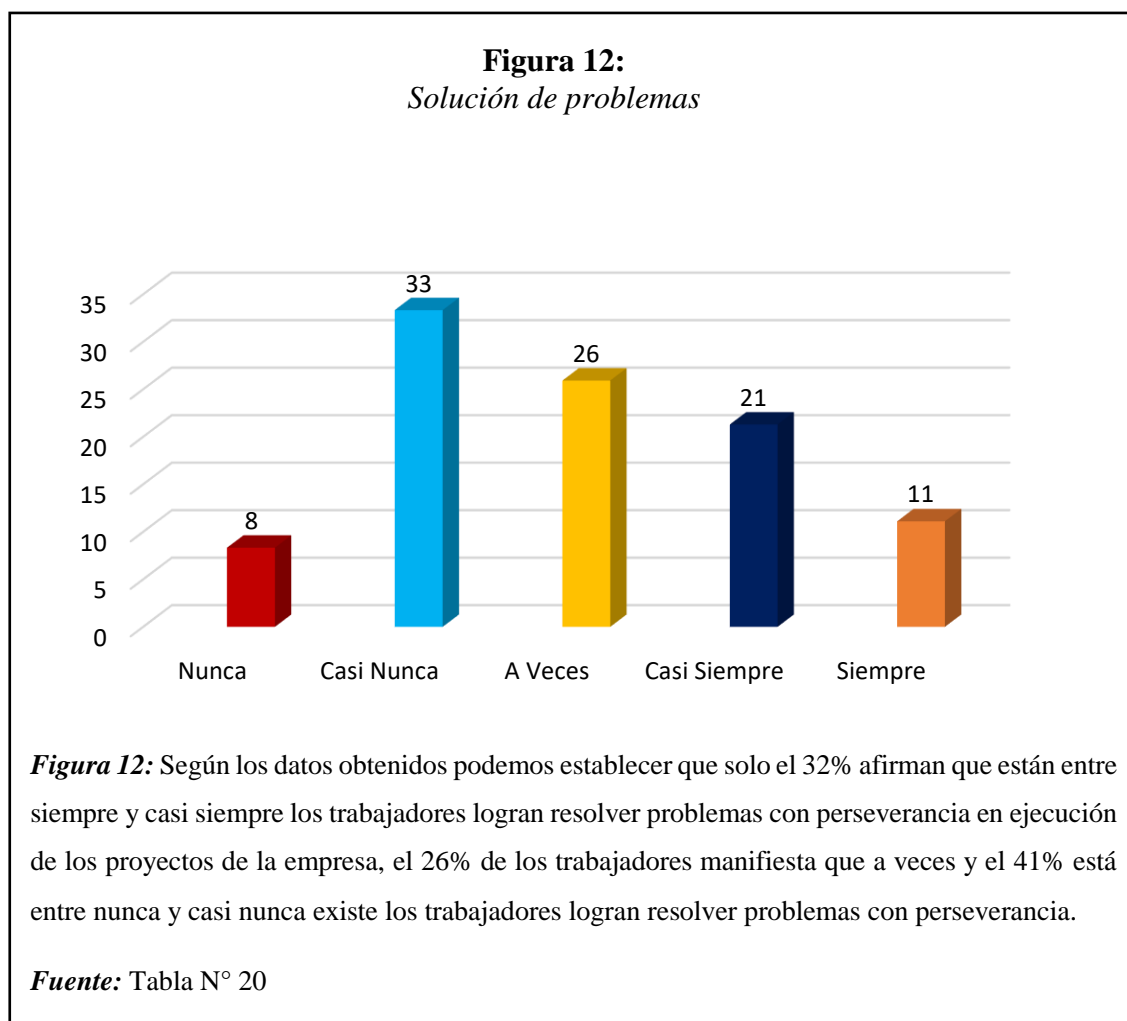


Tabla 21:
Innovaciones nuevas de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	16	16	16
Casi Nunca	26	24	24	40
A Veces	24	22	22	62
Casi Siempre	19	18	18	80
Siempre	22	20	20	100
Total	108	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

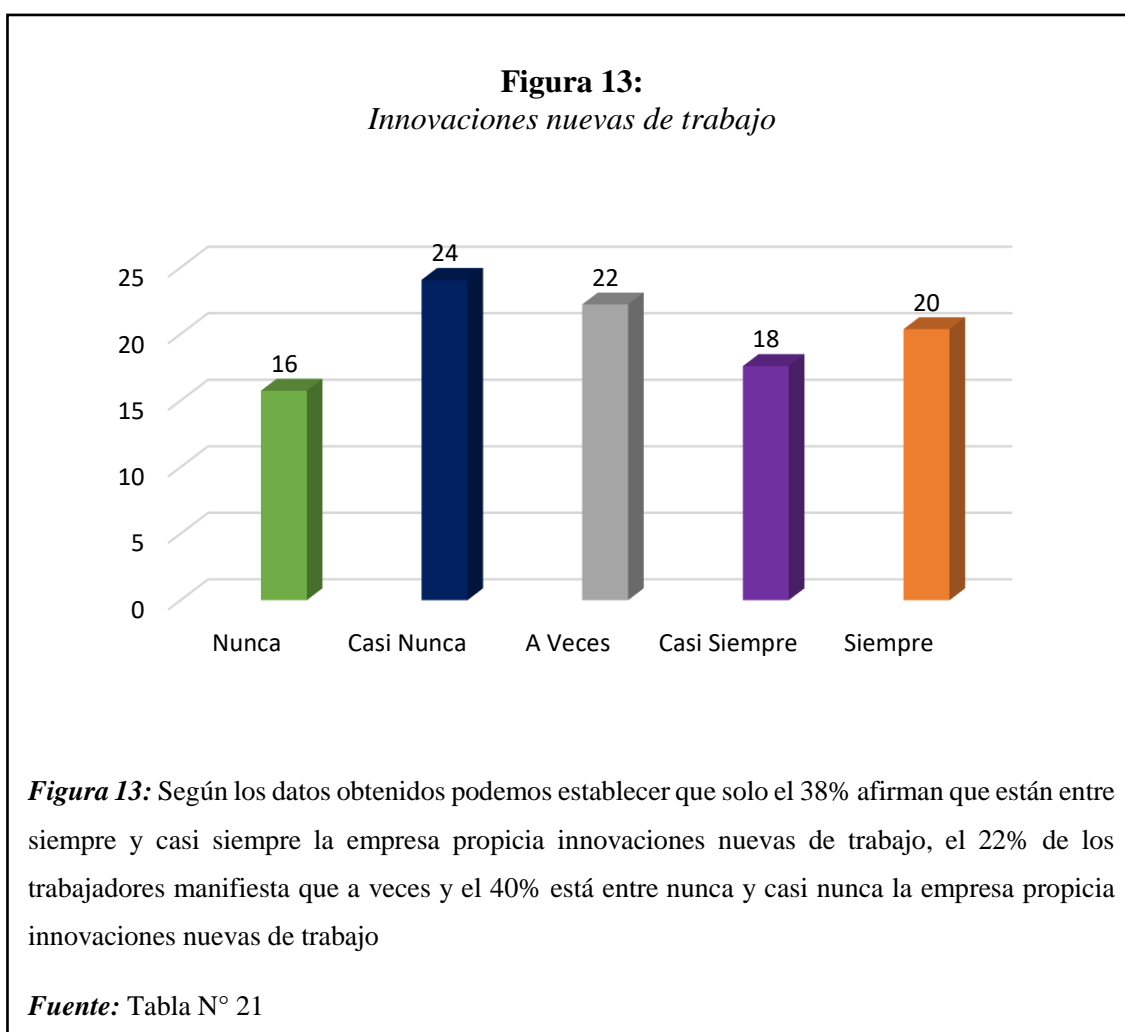


Tabla 22:
Oportunidades de ascenso nuevos puestos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	30	28	28	28
Casi Nunca	28	26	26	54
A Veces	14	13	13	67
Casi Siempre	25	23	23	90
Siempre	11	10	10	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

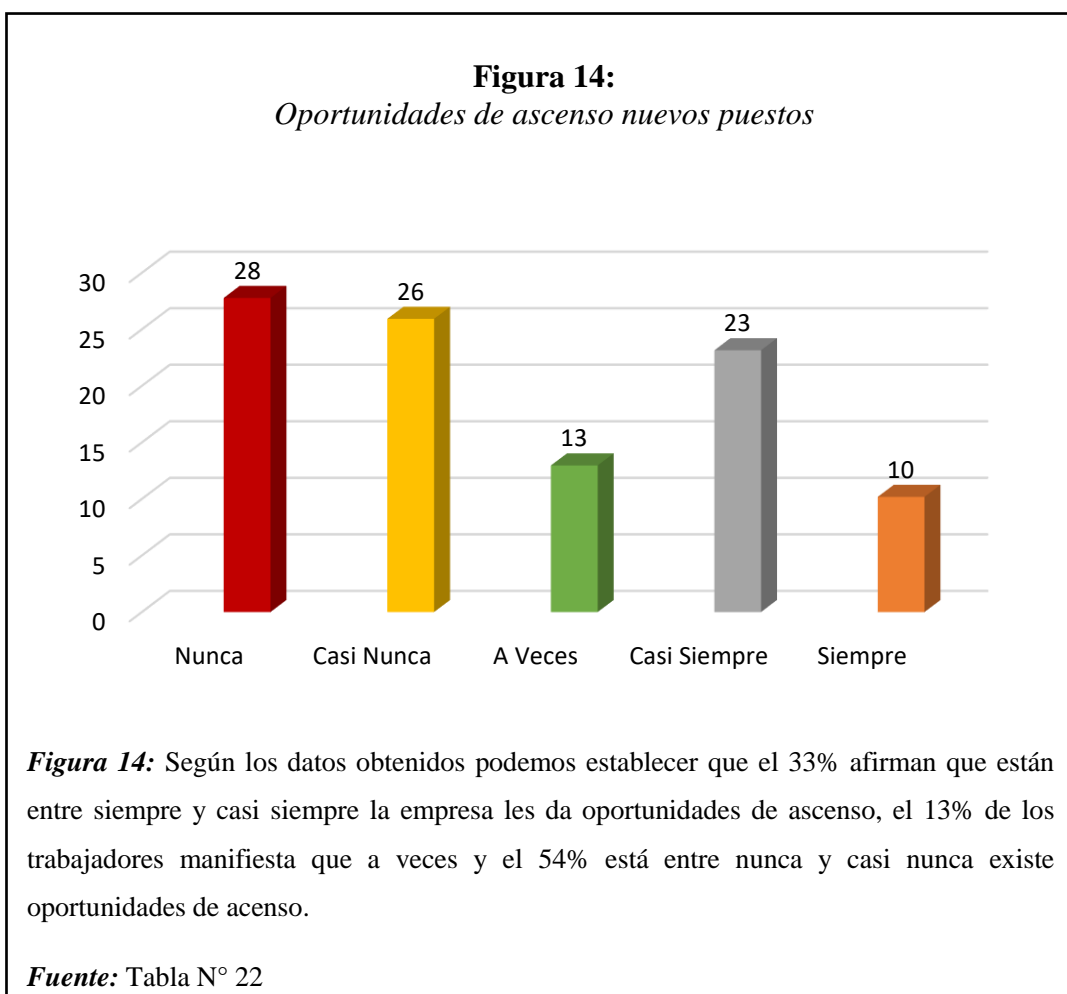


Tabla 23:
Logro de los objetivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	11	11	11
Casi Nunca	35	32	32	44
A Veces	28	26	26	69
Casi Siempre	15	14	14	83
Siempre	18	17	17	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

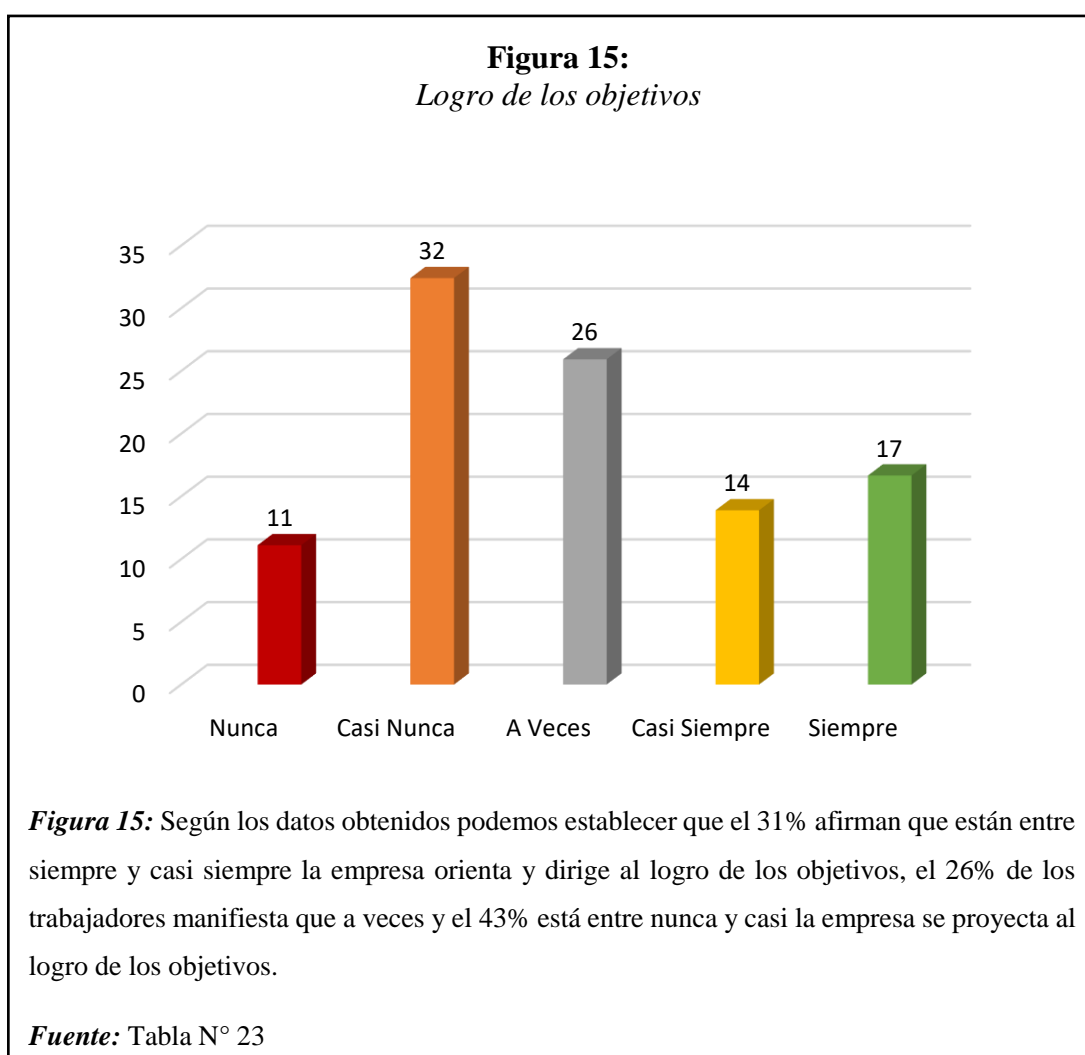


Tabla 24:
Dinamización de tareas para un mejor rendimiento.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	22	22	22
Casi Nunca	27	25	25	47
A Veces	25	23	23	70
Casi Siempre	17	16	16	86
Siempre	15	14	14	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

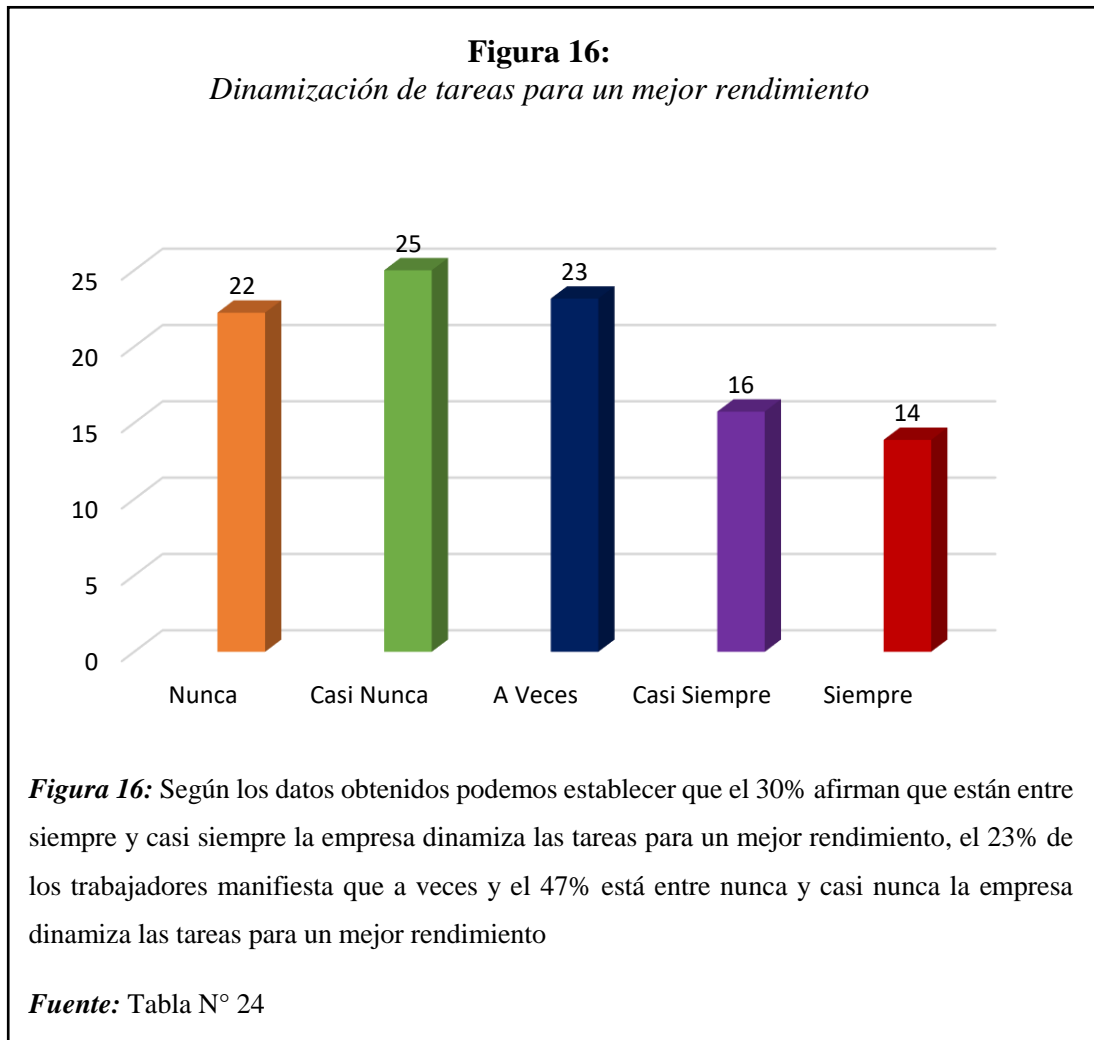


Tabla 25:
Dimensión 1: Responsabilidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	17	16	16	16
A Veces	52	48	48	64
Casi Siempre	2	2	2	66
Siempre	37	34	34	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

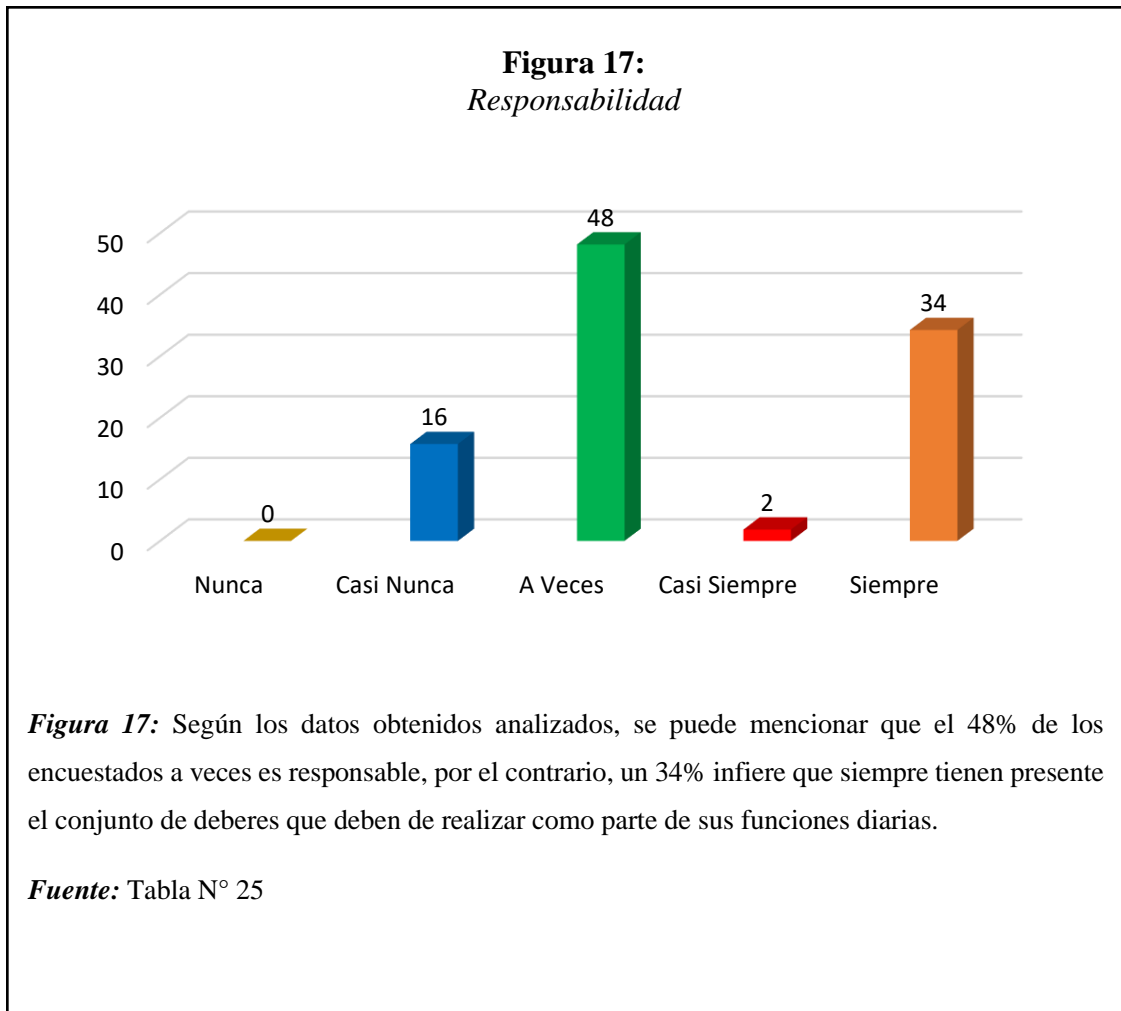


Tabla 26:
Dimensión 2: Calidad de Trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	38	35	35	35
A Veces	42	39	39	74
Casi Siempre	20	19	19	93
Siempre	8	7	7	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

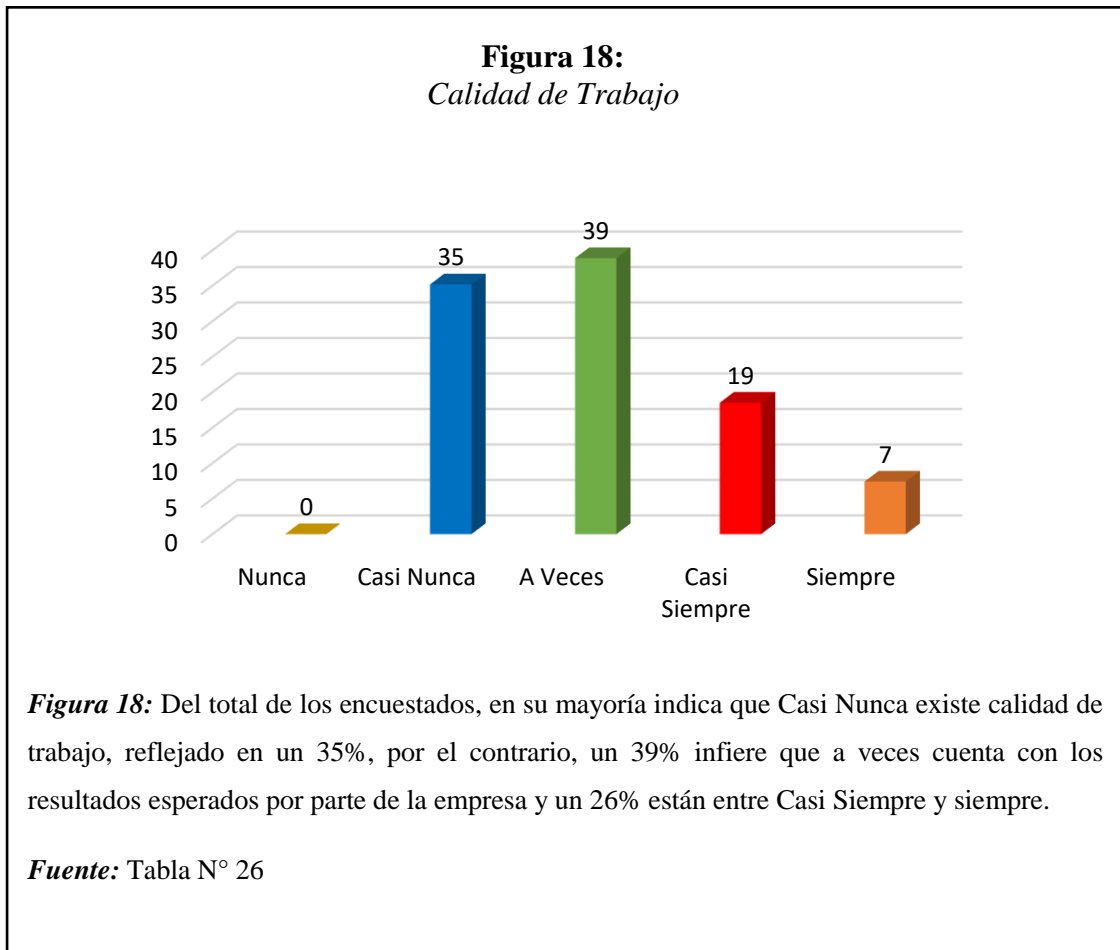


Tabla 27:
Dimensión 3: Trabajo en Equipo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	48	44	44	44
A Veces	36	33	33	78
Casi Siempre	24	22	22	100
Siempre	0	0	0	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

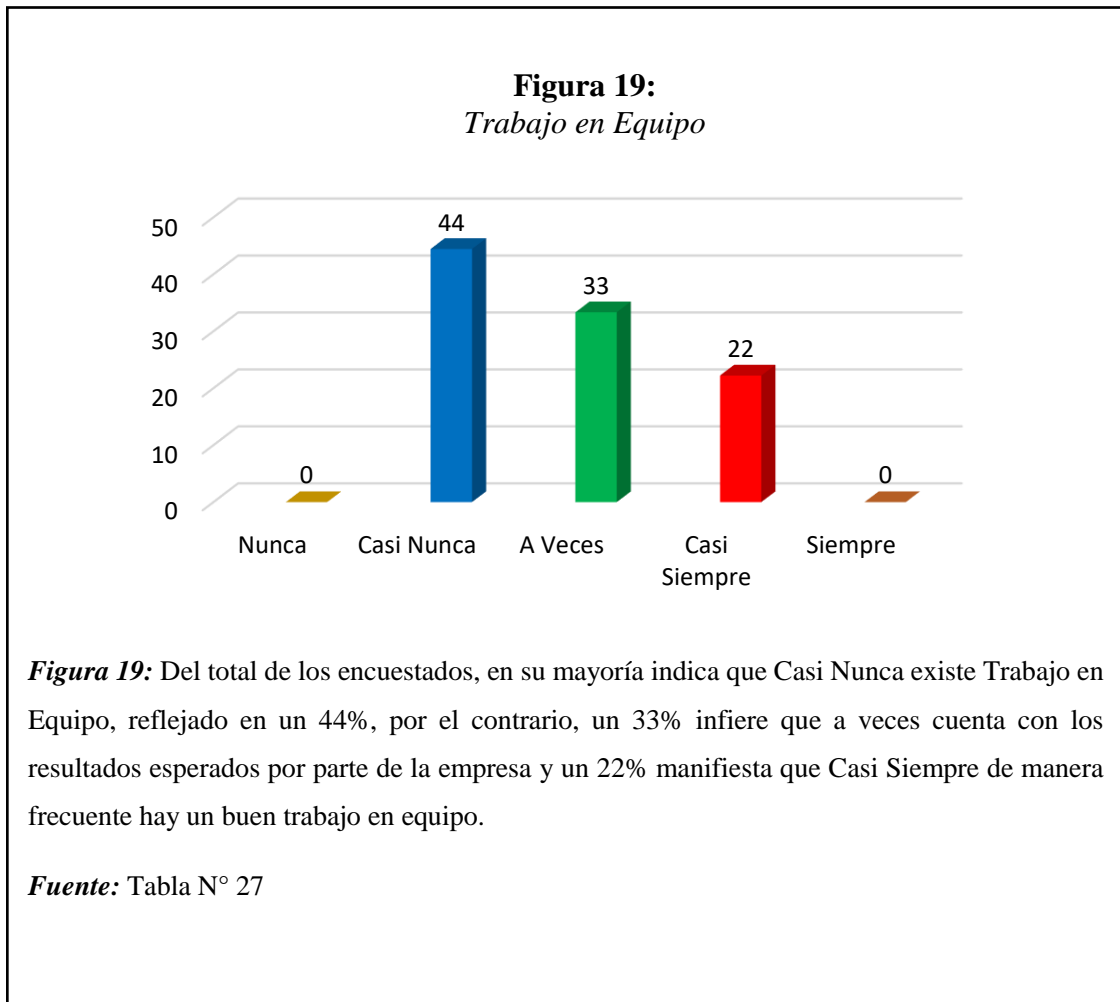


Tabla 28:
Dimensión 4: Evaluación de Desempeño.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	38	35	35	35
Casi Nunca	47	44	44	79
A Veces	19	18	18	96
Casi Siempre	4	4	4	100
Siempre	0	0	0	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

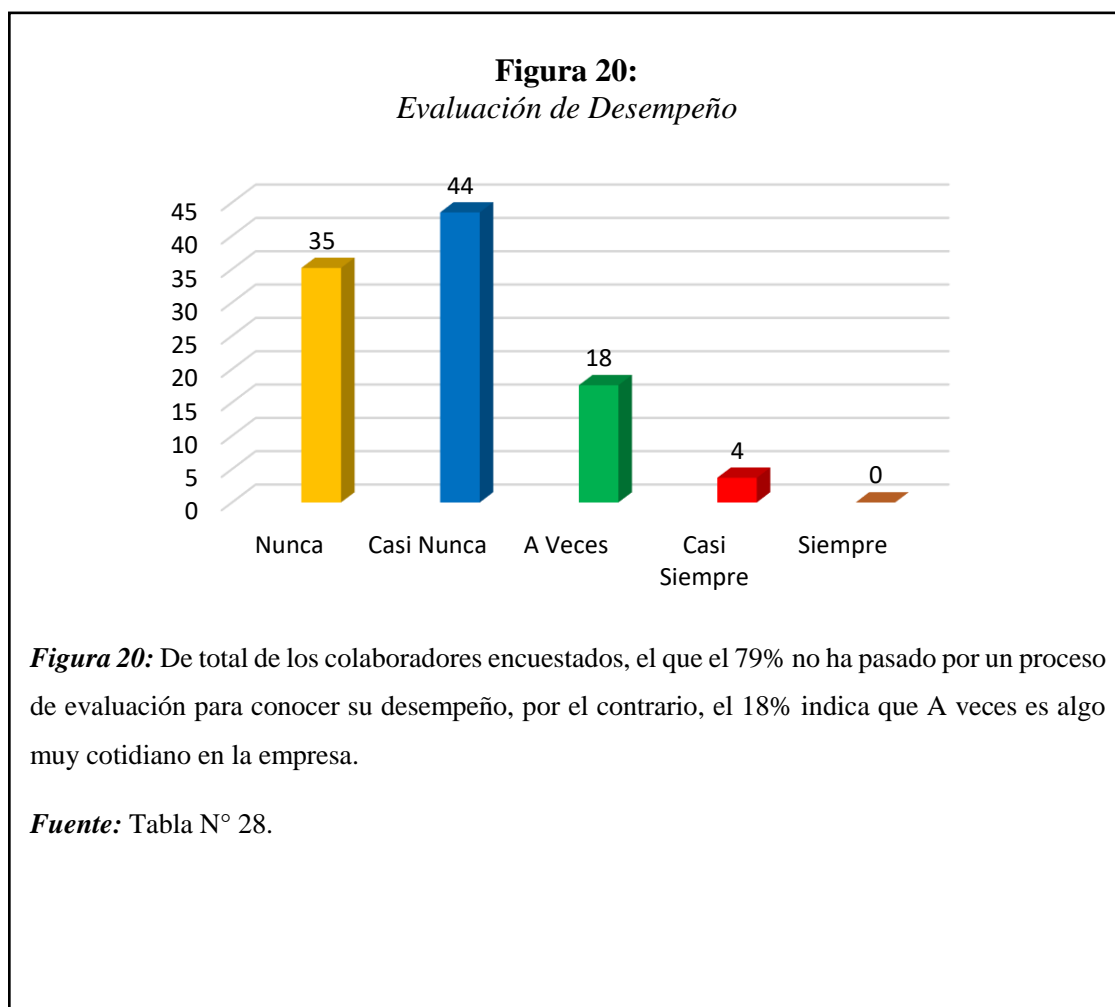


Tabla 29:

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	36	33	33	33
Casi Nunca	52	48	48	81
A Veces	20	19	19	100
Casi Siempre	0	0	0	100
Siempre	0	0	0	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

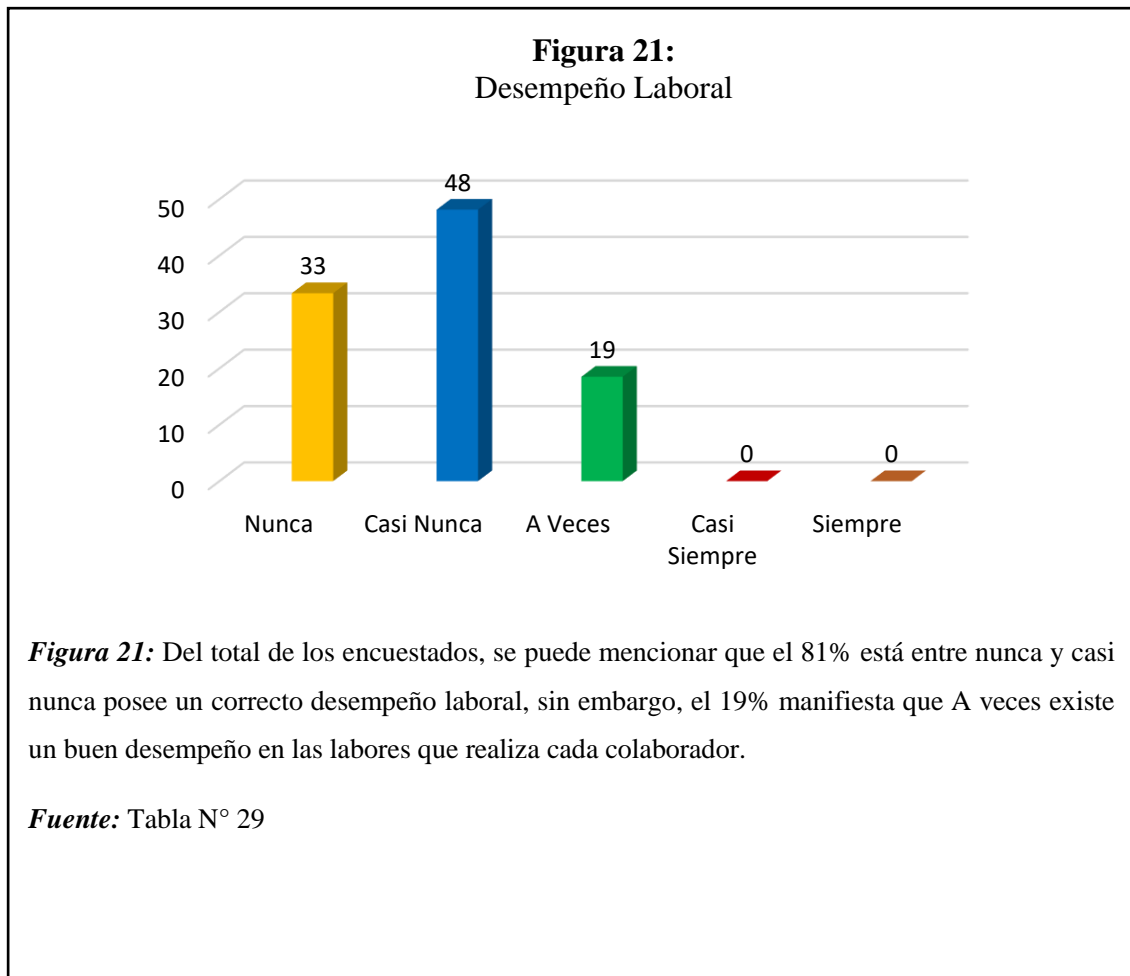


Tabla 30:
Motivación

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	7	7	7
Casi Nunca	37	34	34	42
A Veces	30	28	28	69
Casi Siempre	18	17	17	86
Siempre	15	14	14	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

Figura 22:
Motivación

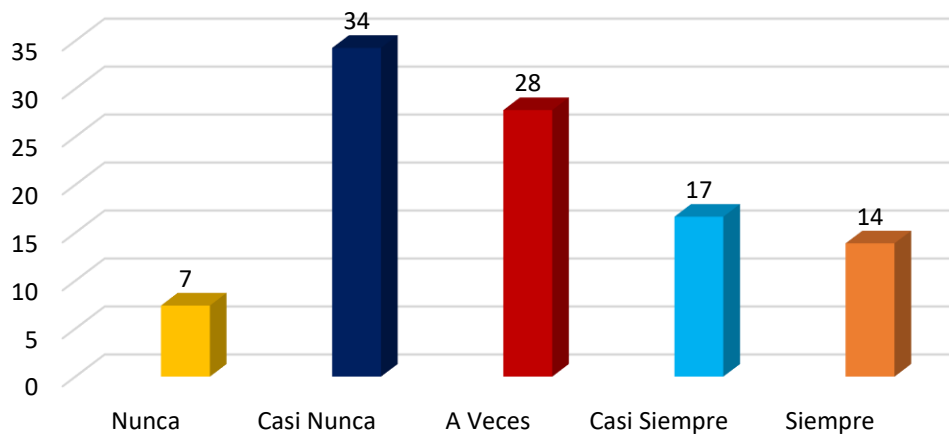


Figura 22: Según los datos obtenidos podemos establecer que el 31% afirman que están entre siempre y casi siempre la empresa motiva a sus trabajadores en las actividades que realizan, el 28% de los trabajadores manifiesta que a veces y el 41% está entre nunca y casi nunca la empresa motiva a sus trabajadores.

Fuente: Tabla N° 30

Tabla 31:
Puntualidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	14	14	14
Casi Nunca	25	23	23	37
A Veces	28	26	26	63
Casi Siempre	22	20	20	83
Siempre	18	17	17	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

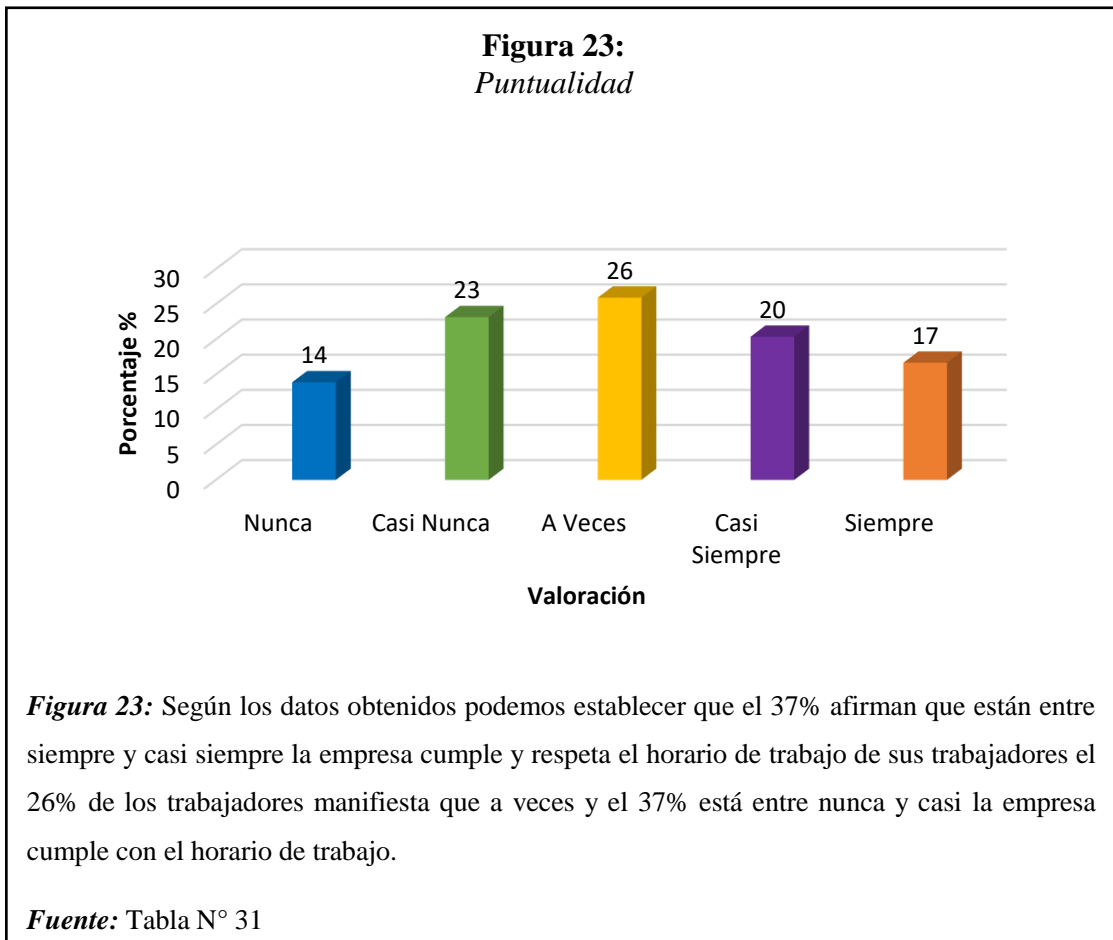


Tabla 32:
Cumplimiento de Pagos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	26	24	24	24
Casi Nunca	31	29	29	53
A Veces	28	26	26	79
Casi Siempre	14	13	13	92
Siempre	9	8	8	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

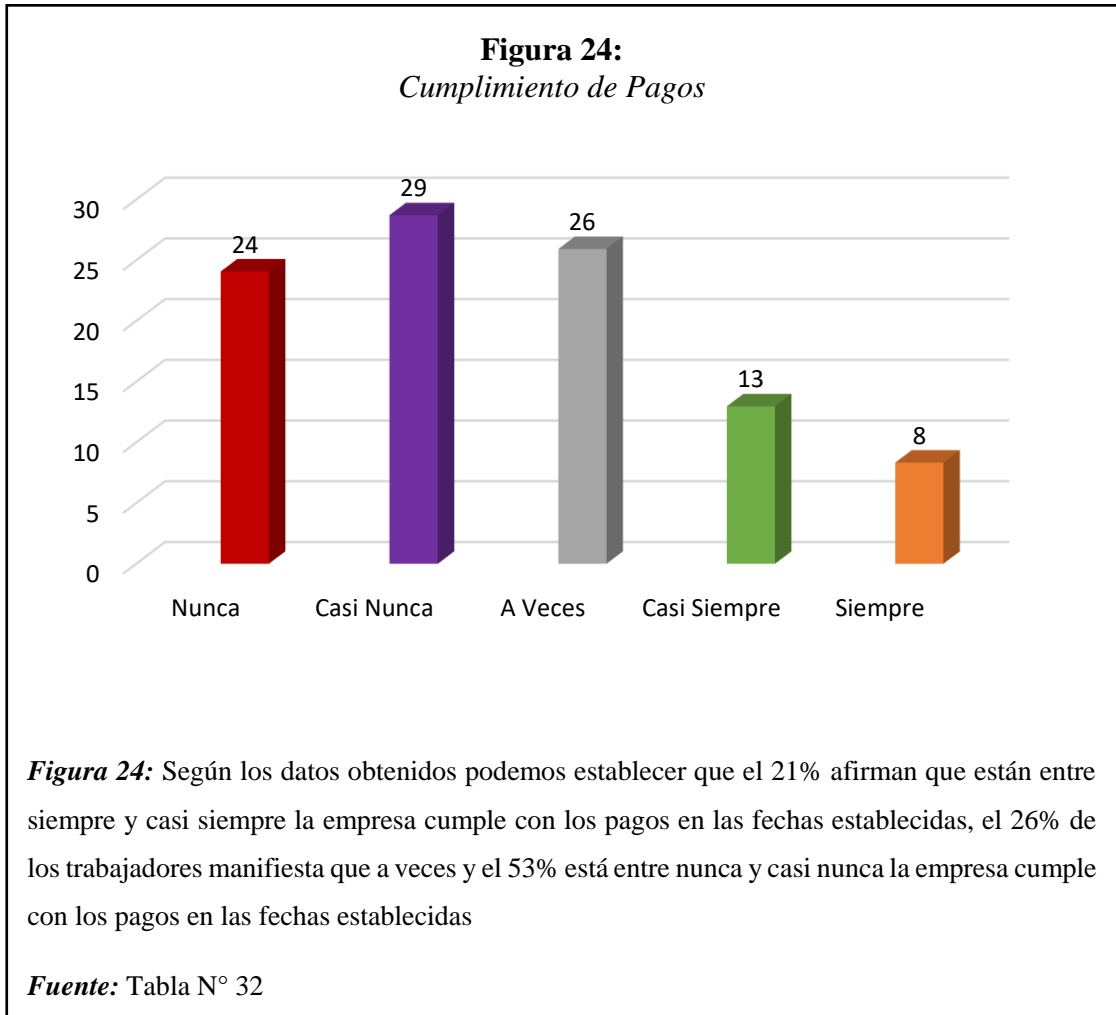


Tabla 33:
Iniciativa de asignación de tareas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	14	14	14
Casi Nunca	29	27	27	41
A Veces	27	25	25	66
Casi Siempre	18	17	17	82
Siempre	19	18	18	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

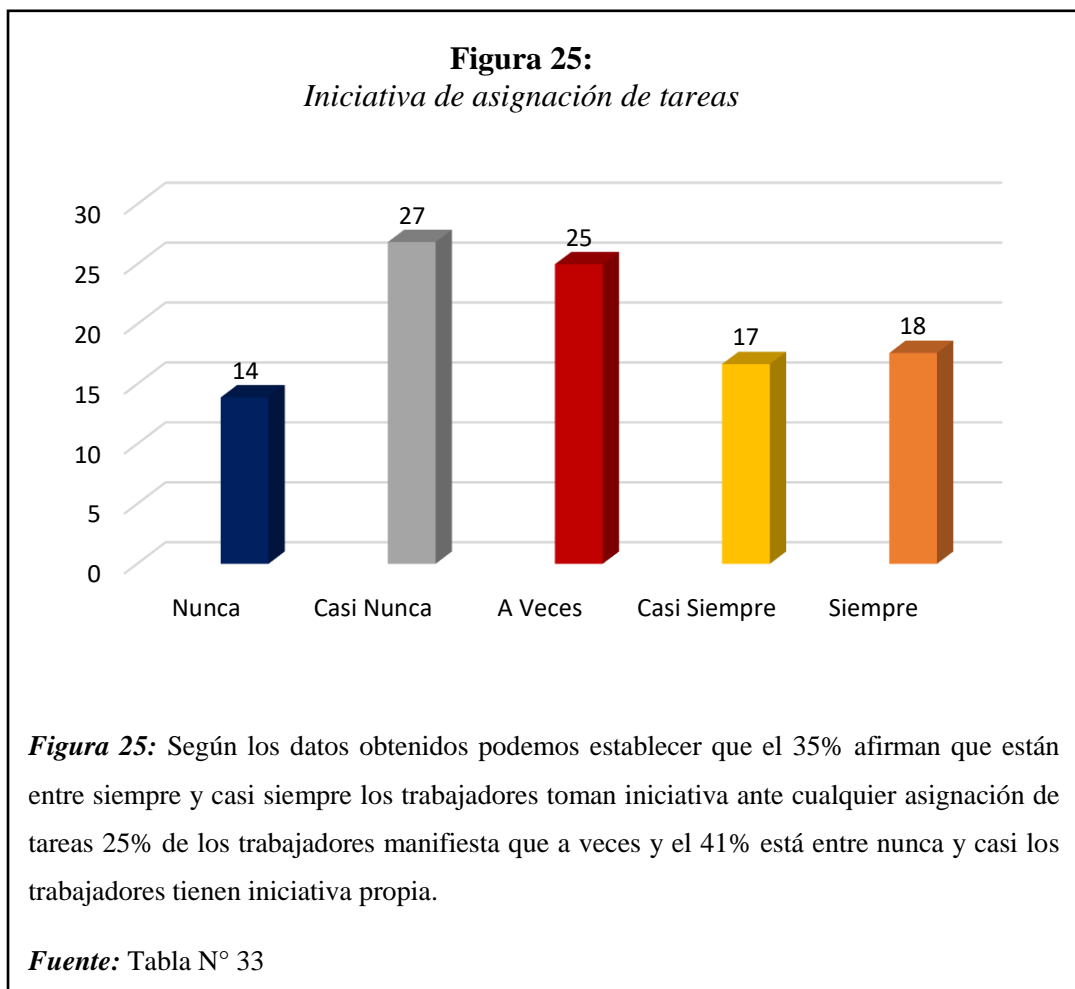


Tabla 34:
Presentación Personal

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	14	14	14
Casi Nunca	19	18	18	31
A Veces	22	20	20	52
Casi Siempre	28	26	26	78
Siempre	24	22	22	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

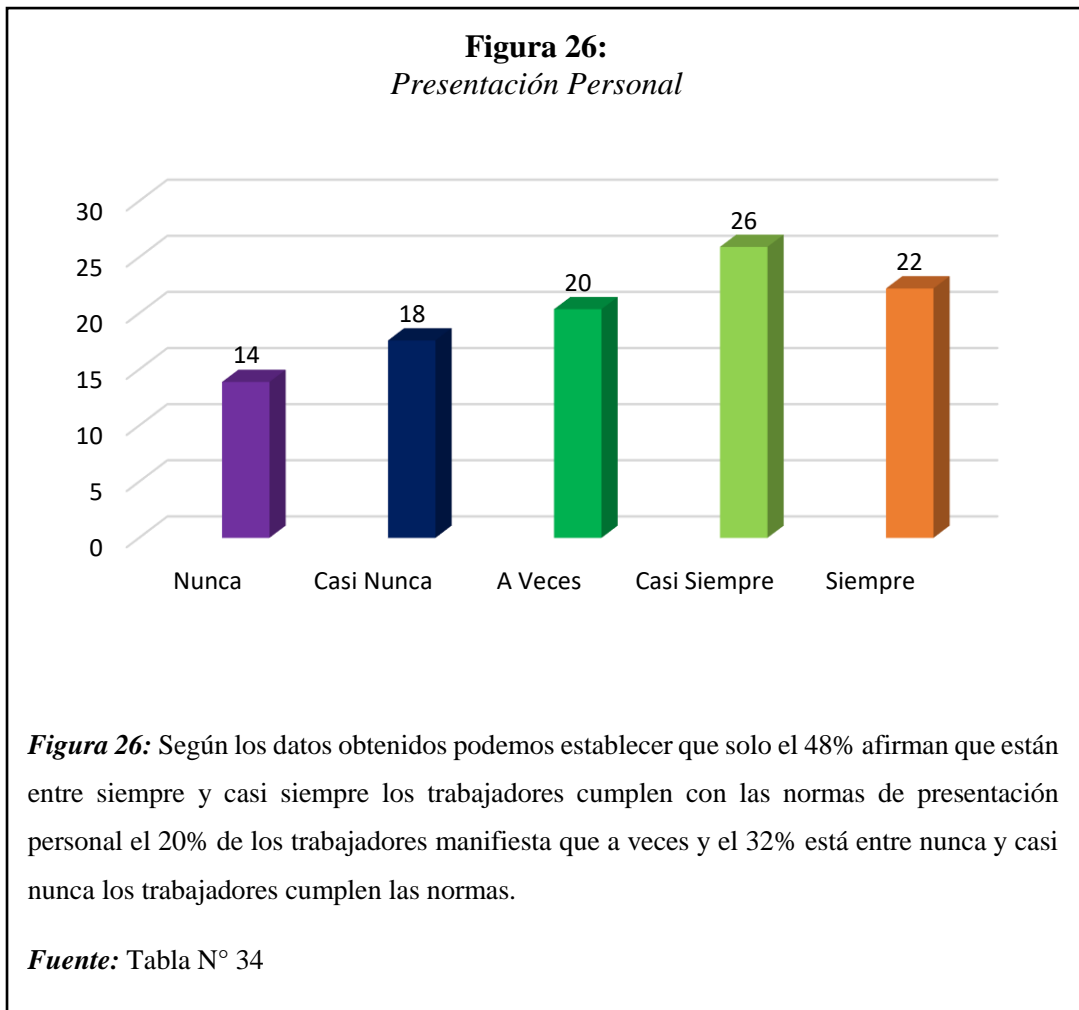


Tabla 35:
Creatividad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4	4	4
Casi Nunca	7	6	6	10
A Veces	21	19	19	30
Casi Siempre	35	32	32	62
Siempre	41	38	38	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

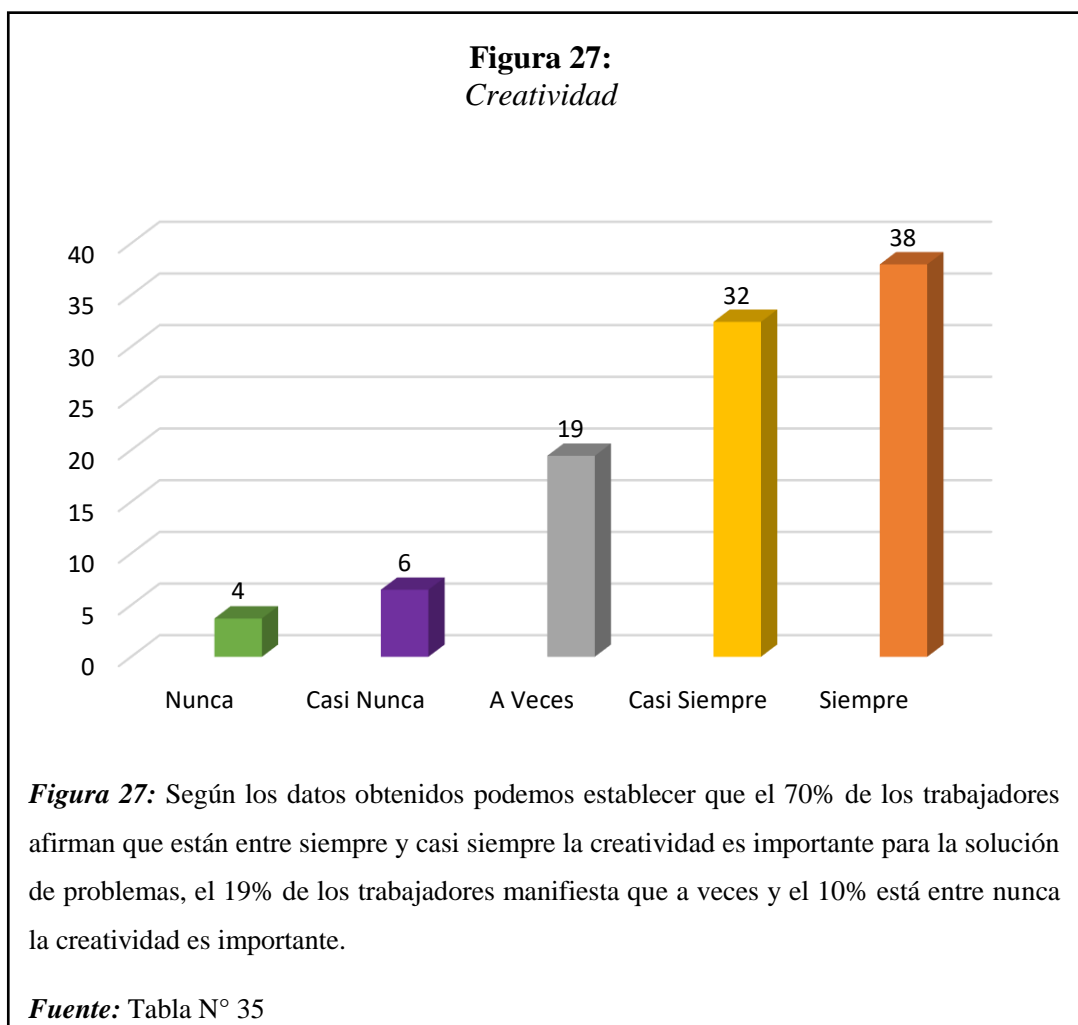


Tabla 36:
Metas y Objetivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9	9	9
Casi Nunca	20	19	19	28
A Veces	23	21	21	49
Casi Siempre	25	23	23	72
Siempre	30	28	28	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

Figura 28:
Metas y Objetivos

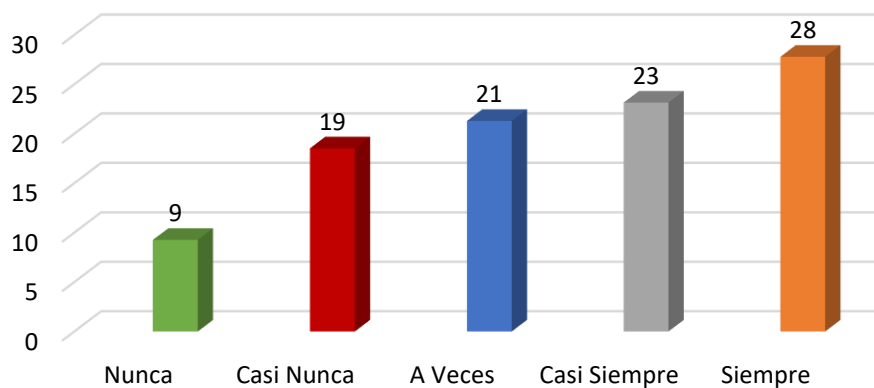


Figura 28: Según los datos obtenidos podemos establecer que solo el 51% afirman que están entre siempre y casi siempre se cumple con exactitud las metas y objetivos institucionales, el 21% de los trabajadores manifiesta que a veces y el 28% está entre nunca y casi nunca se cumple con exactitud las metas y objetivos.

Fuente: Tabla N° 36

Tabla 37:
Trabajo en equipo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	6	6	6
Casi Nunca	10	9	9	16
A Veces	26	24	24	40
Casi Siempre	29	27	27	67
Siempre	36	33	33	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

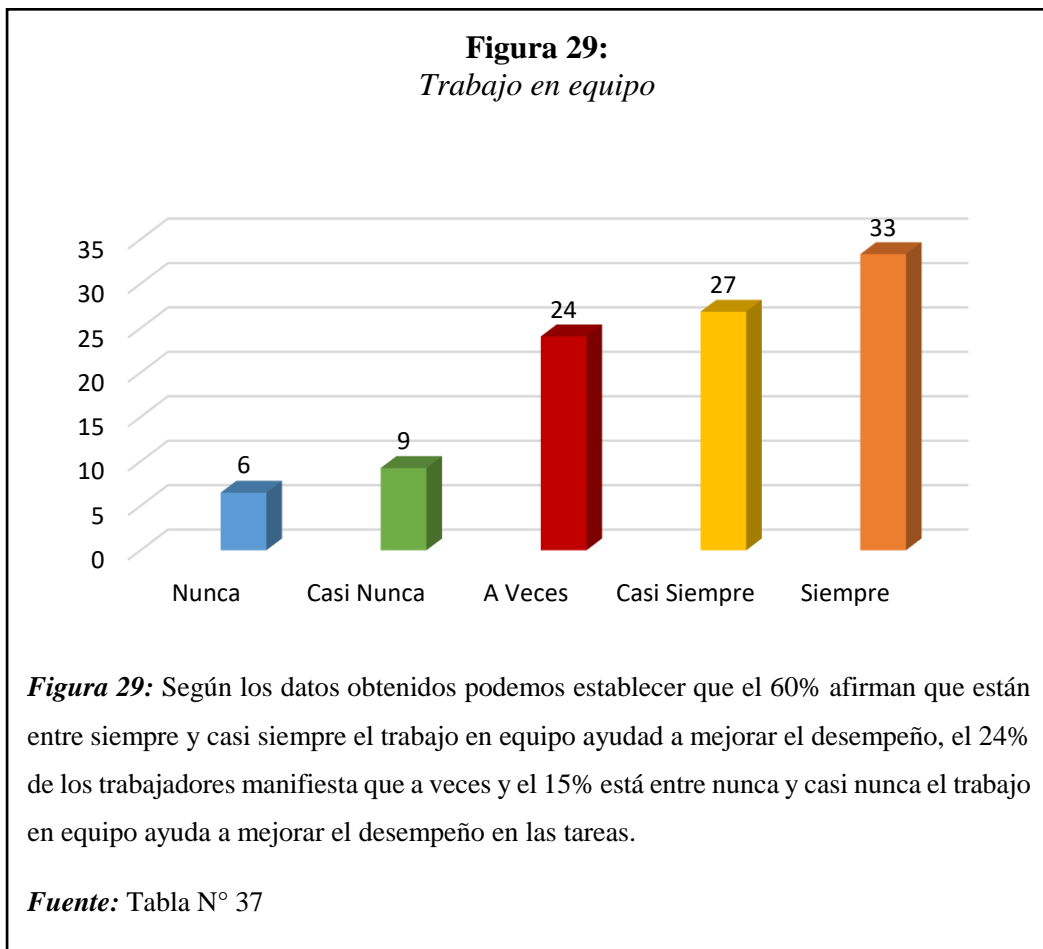


Tabla 38:
Conocimiento de los objetivos de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	6	6	6
Casi Nunca	18	17	17	23
A Veces	23	21	21	44
Casi Siempre	28	26	26	70
Siempre	32	30	30	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

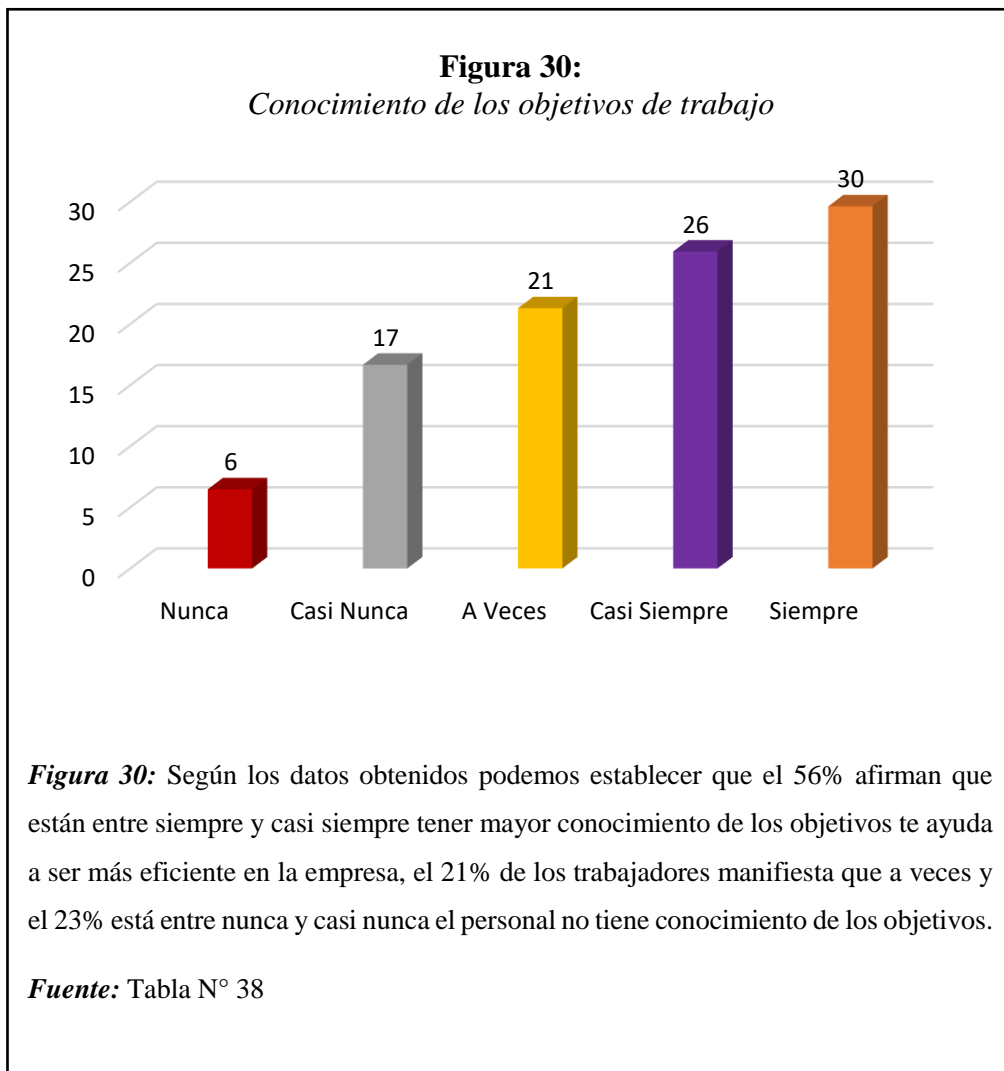


Tabla 39:
Liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	10	9	9	9
A Veces	13	12	12	21
Casi Siempre	39	36	36	57
Siempre	46	43	43	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

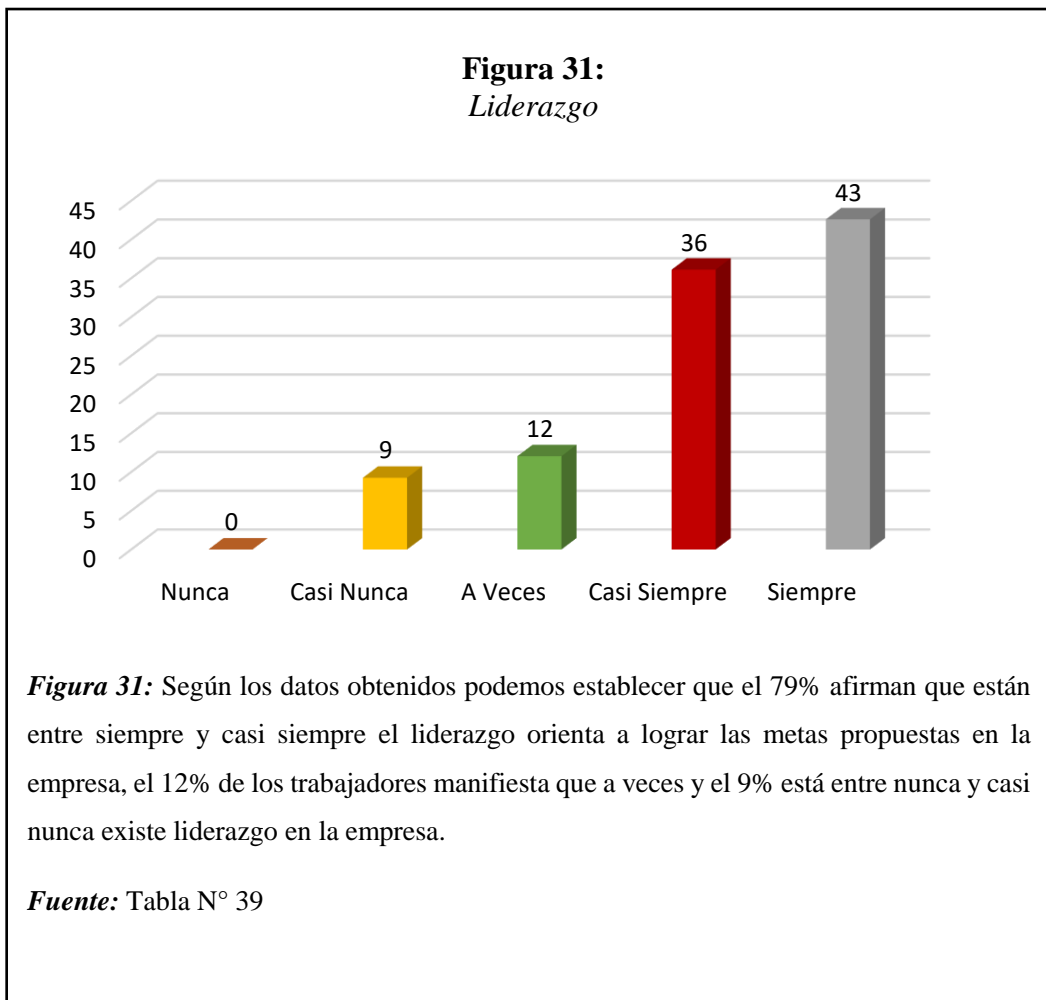


Tabla 40:
Asignación de puestos de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	11	10	10	10
A Veces	18	17	17	27
Casi Siempre	37	34	34	61
Siempre	42	39	39	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

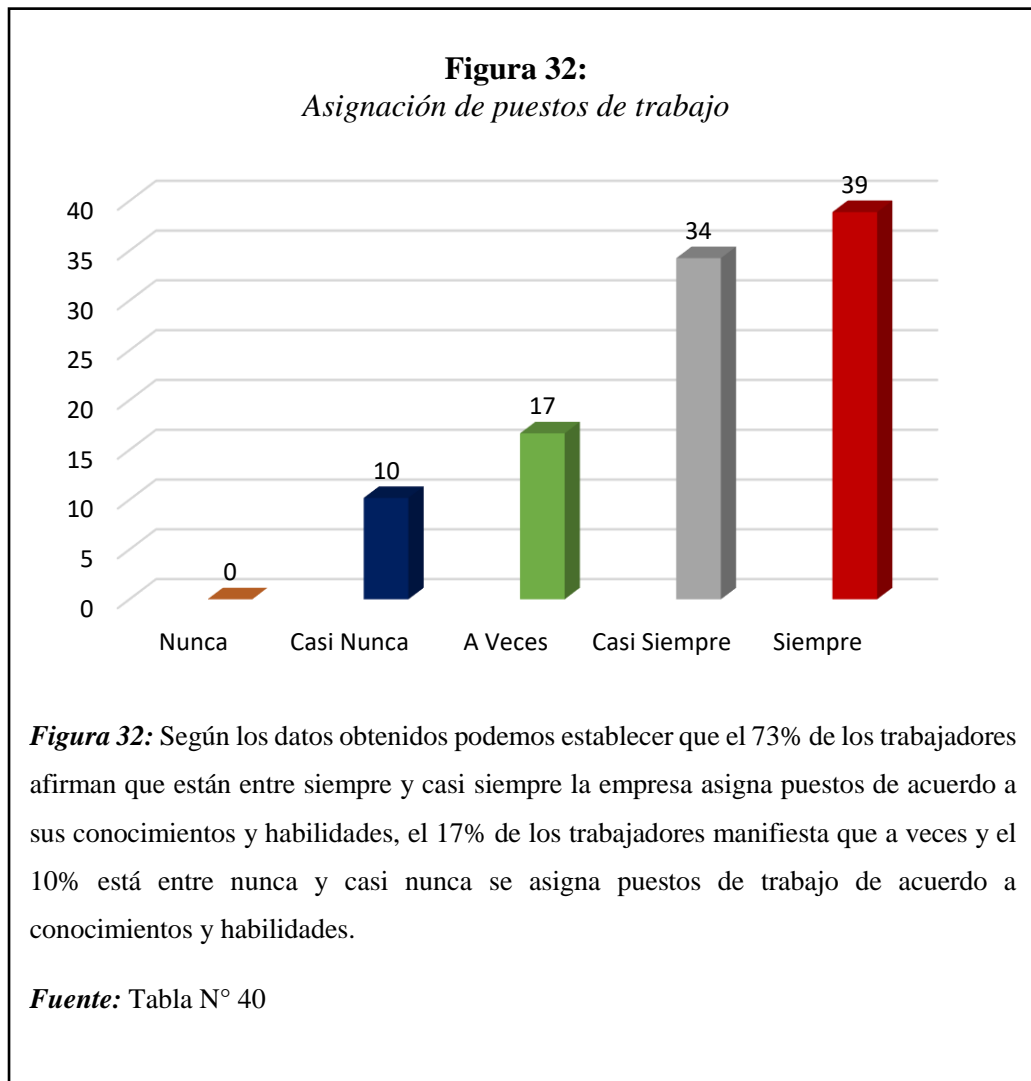


Tabla 41:
Estricto Control

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi Nunca	11	10	10	10
A Veces	16	15	15	25
Casi Siempre	38	35	35	59
Siempre	43	40	40	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.

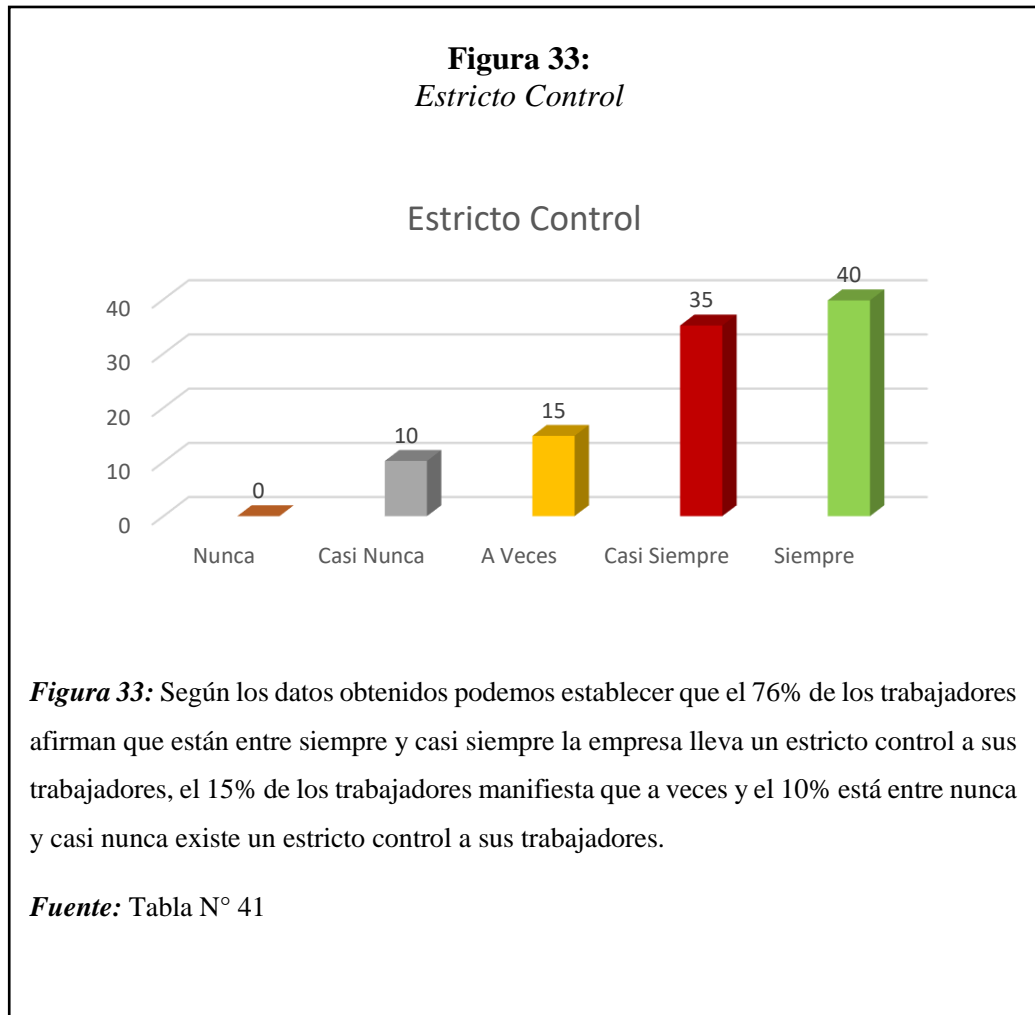
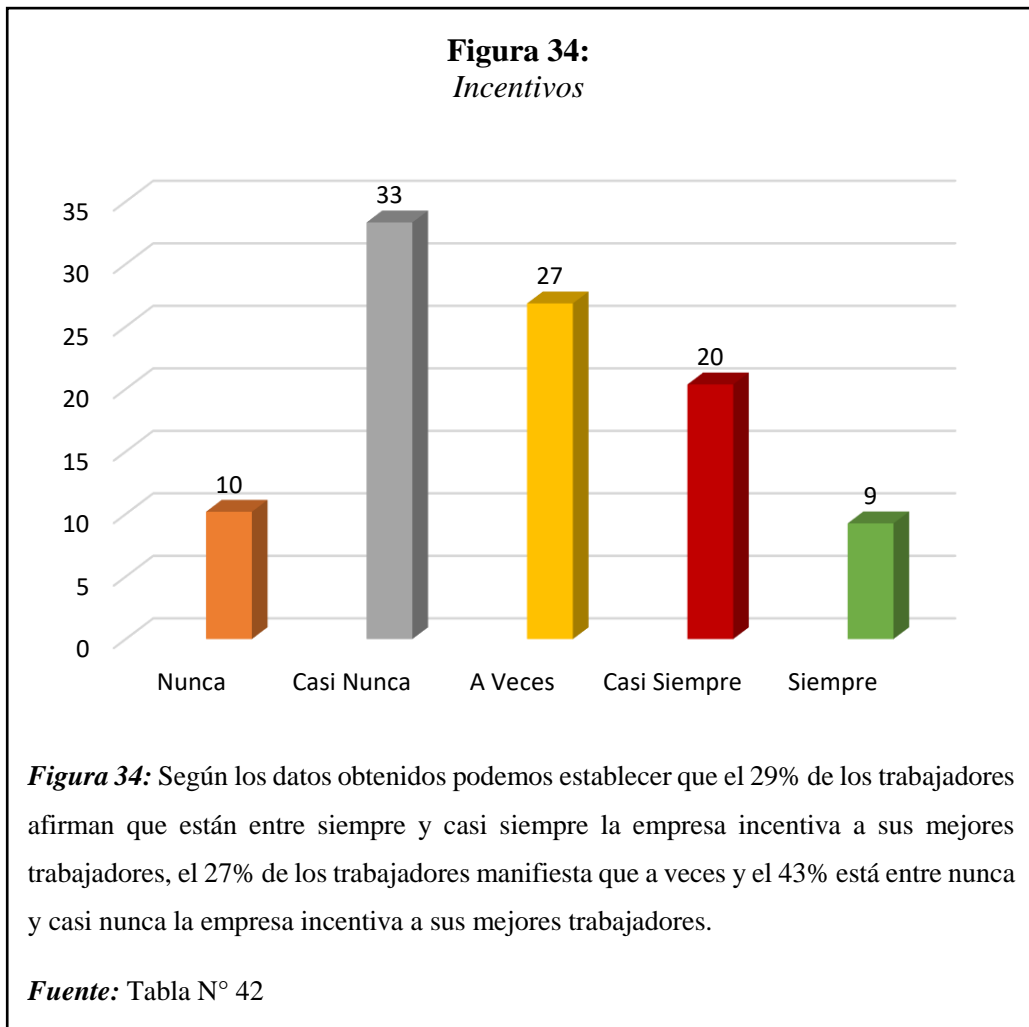


Tabla 42:
Incentivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10	10	10
Casi Nunca	36	33	33	44
A Veces	29	27	27	70
Casi Siempre	22	20	20	91
Siempre	10	9	9	100
Total	108	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., abril 2019.



3.2. Discusión de resultados

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo general proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018 para la cual se realizó un análisis de los objetivos específicos, los cuales se discuten a continuación:

Gestión por competencias.

Teniendo en consideración al primer objetivo específico en relación a los resultados obtenidos con respecto a la gestión por competencias en cuanto a la dimensión motivación en el indicador comportamiento en la tabla 14, el 44% está entre nunca y casi nunca, mientras que el 30% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 27% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que a la empresa le falta establecer bien sus políticas en cuanto a conductas de disciplinas entre sus trabajadores. (ver figura 6)

Mientras tanto que en cuanto al indicador capacitación hemos encontrado que el 50% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 30% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 20% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que en a la empresa no brinda capacitaciones a sus trabajadores de manera permanente por lo cual su nivel de desempeño es bajo (ver figura 8),

Por otro lado, según Aquino (2017) En su tesis Prototipo de modelo de gestión basado en competencias para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de Senati Huancayo, evidenciaron que al realizar la aplicación de lo mencionado anteriormente obtuvo un nivel bajo del 55%, el 42% medio y 3% alto, es por ello que se manifiesta que en la aplicación de dicha herramienta es baja en referencia a las políticas disciplinarias en un 55%.

De acuerdo a Martha Alles (2015) sostiene que las motivaciones parten de los intereses personales que tiene un individuo, los cuales considera importante; puesto que la motivación es el conducto que hace que las personas se dirijan, conllevan y seleccionen, lo cual repercute en el comportamiento y acciones para la obtención de un objetivo.

Si la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo desea mejorar la gestión por competencias de hacer primero una evaluación más exhausta de las carencias de sus trabajadores, basado en estrategias y políticas productivas que incentiven y hagan que el trabajador se sienta parte de una familia, que se esfuerza por lograr un objetivo, con el total compromiso para asegurar la productividad esperada.

Respecto a la dimensión competencias cardinales en el indicador de ética hemos encontrado que el 44% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 31% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 25% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no manifiesta explícitamente principios morales o éticos hacia sus trabajadores en la cual ellos no se sienten bien identificados con la empresa (ver figura 10). A la vez en cuanto al indicador adaptabilidad al cambio hemos encontrado que el 42% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 28% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 30% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que los trabajadores no propician una iniciativa de cambio en la empresa (ver figura 11), En cuanto al indicador perseverancia hemos encontrado que el 41% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 26% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 32% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que los trabajadores no logran resolver problemas con perseverancia en la ejecución de obras. (ver figura 12),

A diferencia con el estudio realizado Cayotopa (2017) En su tesis de investigación Gestión basado en Competencias para el Capital Humano en la organización Grupo RTP SAC Chiclayo – 2015. Según los resultados obtenidos se tiene que el 48% manifiesta que realizan acciones de orientación considerado un nivel alto, un 36% bueno, y un 16% mínimo de competencias cardinales, en consecuencia, se busca que los colaboradores se adapten a los cambios, puesto que siempre existen mejoras continuas tanto en proceso como en los perfiles que requiere el mercado. En la medida que, las tendencias en estas situaciones parten de las funciones de la empresa, áreas de trabajo y funciones de los puestos, tareas de las competencias laborales, que se evaluadas en función a una normativa que facilita incrementar la calidad, reflejada en la producción.

De acuerdo a Martha Alles (2015) sostiene que las competencias cardinales, se refiere a todas las competencias que debe poseer cada individuo de una empresa, lo cual hace posible lograr la visión de la empresa mediante acciones determinada a un objetivo en común, entre las principales competencias se encuentra la ética, adaptabilidad al cambio, perseverancia, innovación, Etc.

De acuerdo a la investigación realizada se ha evidenciado que la Gestión por competencias es un factor importantísimo en una organización porque nos posibilita reconocer las cualidades de los colaboradores para que ocupen diferentes puestos de trabajo

mediante un perfil cuantificable y medible de forma objetiva, por ello la empresa 2B & C ingenieros S.A.C. se caracteriza por un bajo nivel de motivación y compromiso del capital humano afectando directamente el rendimiento en los trabajadores para ello se lograra implementar una propuesta de mejora para la organización.

Respecto a la dimensión competencias específicas en el indicador empowerment hemos encontrado que el 54% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 13% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 33% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no les brinda oportunidades de ascender para liderar nuevos puestos de trabajo (ver figura 14), a su vez en el indicador liderazgo hemos encontrado que el 43% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 26% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 31% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no orienta y dirige constantemente en cada área a sus trabajadores para el logro de los objetivos (ver figura 15), y por último En cuanto al indicador dinamismo hemos encontrado que el 47% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 23% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 30% contestaron que esta entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no ha dinamizado alguna tarea especial para mejor el rendimiento de sus trabajadores.(ver figura 16)

A diferencia con el estudio realizado por Anticona (2016) En su tesis titulada Ejecución de un modelo de gestión basado en competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del grupo educativo Las Américas S.R.L de la ciudad de Trujillo – 2016. Los resultados mostraron que su aplicación permitió un cambio trascendental gracias a las actividades y competencias de los colaboradores, por el contrario, antes de ello no tenían un buen desempeño.

Por lo que la prueba de chi cuadrado $\chi^2 = 25.85$, comprueba los resultados mencionados anteriormente, lo cual confirma la hipótesis, que ante la aplicación del modelo contribuye de forma significativa a la gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores.

De acuerdo a Martha Alles (2015) sostiene que las Competencias específicas está orientada a un conjunto de individuos, ya sea por áreas o por grupos; por lo que se infiere que es por funciones, se combinan en ambos sentidos, así mismo la ejecución de acciones están alineadas en base a criterios de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad.

Para Alles nos hace mención de las principales competencias Específicas que son el Empowerment, Liderazgo, El dinamismo, etc.

en cuanto a las competencias específicas se deben aplicar en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. ya que son competencias que nos permite resaltar las capacidades que dispone cada uno de los trabajadores para actuar en un entorno laboral concreto y para llevar a cabo su desarrollo personal y de manera profesional.

Desempeño laboral

Teniendo en consideración al segundo objetivo específico de acuerdo a los resultados obtenidos con respecto al desempeño laboral, en cuanto a la dimensión responsabilidad en el indicador compromiso hemos encontrado en la tabla 30, que el 41% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 28% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 31% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no les motiva a sus trabajadores en la actividades que ellos realizan (ver figura 22), En cuanto al indicador puntualidad hemos encontrado que el 37% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 26% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 37% contestaron que esta entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no cumple con sus horarios de trabajo hacia sus trabajadores (ver figura 22) y en cuanto al indicador de cumplimiento de pagos hemos encontrado que el 53% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 26% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 21% contestaron que está entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que la empresa no cumple con los pagos en la fecha establecida con todos sus trabajadores (ver figura 23),

Por otro lado, según Muñoz y Terrones (2017) En su tesis Modelo competencias para mejorar el desempeño laboral del área de producción de la fábrica textil Procom S.A.C – Chiclayo, por lo que se muestra que no existe relación entre las variables de estudio, es por ello que se concluye que la organización no considera de suma importancia el desarrollo de los colaboradores, específicamente en el área de producción, por lo que la organización no brinda incentivos, capacitaciones; lo cual conlleva a que el personal no se encuentre motivado y comprometido con la organización demostrando un rendimiento deficiente.

Según Alles (2010) sostiene que la Responsabilidad, se fundamenta en dos pilares principales como es la responsabilidad básica, consideradas aquellas acciones que el

trabajador debe realizar con compromiso y puntualidad, y las normas de desempeño hacen alusión a la descripción de los resultados que se deben de alcanzar.

Por tal motivo la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. debe delegar cargos de acuerdo a sus capacidades que tengan los trabajadores motivándolos constantemente y reconocerlos la labor intachable que realizan día a día.

En cuanto a la dimensión evaluación de desempeño en el indicador de políticas de compensación hemos encontrado que el 43% contestaron que están entre nunca y casi nunca, mientras que el 27% de los trabajadores manifiestan que a veces y solo el 29% contestaron que esta entre siempre y casi siempre, esto quiere decir que los trabajadores no se sienten incentivados en su trabajo y la empresa no se preocupa en incentivarlos para que ellos se sientan más identificados con la organización (ver figura 34),

Igualmente, según Revollo (2014) En su tesis análisis del clima laboral para la mejora del desempeño de la organización Agro Pucalá S.A.A.,2014. Los resultados de esta investigación nos muestran que existe insatisfacción por parte de los trabajadores del área de RR. HH, en cuanto al clima organizacional el 62% se mostró en desacuerdo con las políticas de reconocimiento del trabajador del mes, por el contrario, el desempeño laboral enunció un 78%, de cumplimiento de sus compromisos asumidos, por la capacidad de evaluar sus incidencias durante el desempeño de su trabajo.

Así mismo Alles (2010) sostiene el análisis de evaluación de desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de los resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Por lo que al realizar una buena evaluación de desempeño en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., permite medir el logro de los objetivos planteados y dar feedback sobre su comportamiento y desempeño. Evaluar el desempeño de un trabajador es un factor trascendental para las organizaciones, puesto que permite la implementación de estrategias que posibilita ser eficiente.

Teniendo en consideración al tercer objetivo específico de acuerdo a los resultados obtenidos se logró el cumplimiento del objetivo general, por lo que se comprobó la hipótesis de trabajo y se rechazó la hipótesis nula.

De esta manera se desarrollará una propuesta a fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

3.3. Aporte Científico.

Propuesta evaluación de competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018

INTRODUCCIÓN

En la actualidad gestionar el talento en las empresas aplicando la Gestión de Competencias en todos los subsistemas de Gestión del Talento se vuelve un pilar trascendental para las organizaciones que pensaron en el aprendizaje individual y colectivo como una estrategia para el crecimiento del negocio con una ventaja competitiva que posee la organización, teniendo en cuenta que sin los colaboradores la empresa no funcionaría, por lo que se debe de fidelizarlo y mantenerlo motivado siempre. En la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C se ha evidenciado que el desempeño laboral no es el mejor, puesto que el colaborador está desmotivado, y no se siente comprometido con la organización, por ende, no cumplen sus políticas establecidas en cuanto conductas disciplinarias, es por ello que no existe una alta demanda de producción en la empresa y bajos niveles de competitividad.

Gracias a que la empresa no direcciona sus esfuerzos al mantenimiento de un nivel adecuado de relaciones laborales con la intención de poder asegurar un buen rendimiento. Los trabajadores requieren sentirse en un ambiente agradable para desempeñarse de manera óptima, desarrollar su potencial y sentirse comprometidos con la organización.

Es por ello, que es la ocasión para que la organización lidere el mercado en servicios de construcción, Edificios Completos, acciones de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica a prestar, igualmente para especializar el trabajo y generar oportunidades de gestionar potenciales talentos, que en el presente y en futuro trasciendan en aportes de valor para las empresas.

El Objetivo General de esta propuesta es proponer una evaluación de competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, Para ello se propone desarrollar un taller de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Así mismo desarrollar un taller de comportamiento laboral con el fin de mejorar la retroalimentación y fortalecer el trabajo en equipo de los trabajadores y por último se propone realizar un taller de competencias de habilidades

blandas a fin de mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño individual de los trabajadores de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018

3.1.1. Objetivos

3.1.1.1. Objetivo General

Proponer una evaluación de competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018

3.1.1.2. Objetivos Específicos

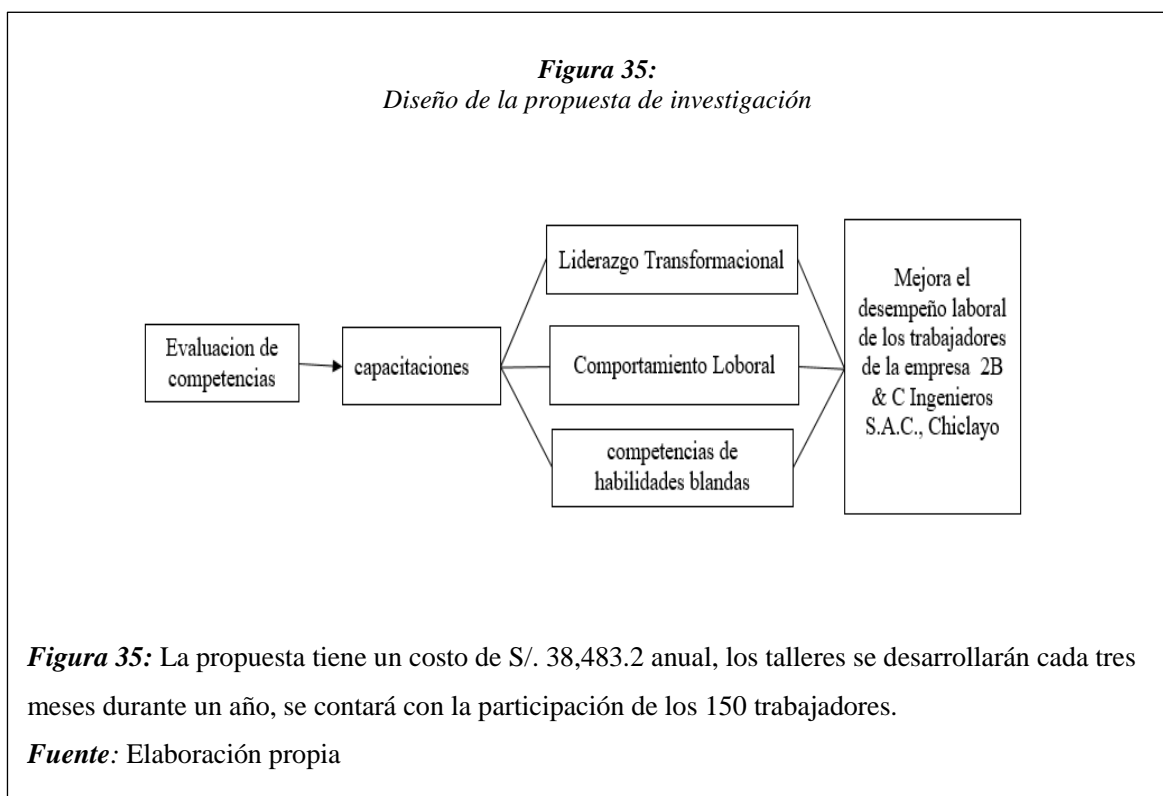
Desarrollar un taller de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

Desarrollar un taller de comportamiento laboral con el fin de mejorar la retroalimentación y fortalecer el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

Desarrollar un taller de competencias de habilidades blandas a fin de mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño individual de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

Establecer una ficha informativa

3.1.2. Diseño de la propuesta.



3.1.3. Desarrollo de la propuesta

A continuación, se describen los talleres que se desarrollaran de manera trimestral (cada 3 meses). con la intención de observar y evaluar la mejora continua de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

3.1.2.1. Taller de Liderazgo transformacional.

a) Objetivo

Implementar un taller de liderazgo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

b) Política

El taller es obligatorio para los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

c) Estrategias

Implementar talleres para la formación de trabajadores líderes e innovadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

d) Actividades a ejecutarse

Seleccionar y contratar Ponente de liderazgo transformacional.

Planificar talleres

Desarrollo taller según programación:

La importancia de la Comunicación

Delegar Tareas

Como dirigir individuos

Empowerment

Trabajo en equipo

Toma de decisiones

e) Recomendaciones

Se recomienda una evaluación continua y capacitaciones cada 3 meses. La evaluación se realizará a través de indicadores, puesto que los Administrativos tendrán que aplicar los conocimientos adquiridos en cada una de sus áreas. *Lugar:* Oficina empresa 2B & C.

Tabla 43:*Costo del taller*

Descripción		Recursos	Costo Mensual	Periodo
contrato de especialista	contrato		2400	Un taller x Mes (Abril)
	Refrigerio (Sándwich de pollo + café)		450	
	Total		2850	
Descripción de Materiales		Cantidad	Costo Unitario	Total
Certificados		150	1.5	S/225.0
Alquiler de proyector		1	120	S/120.0
Papel Bond		150	0.024	S/3.6
Lapiceros		150	0.5	S/75.0
Folders		150	0.8	S/120.0
Total				S/543.6

Fuente: Elaboración propia.

Total, de gastos S/ 3,393.6

Tabla 44:*Programación del Taller*

Recursos	Humano y Personal Operativo
Hora y Día	La duración es de 06 horas el cual se desarrollará el primer sábado del mes de Abril de (02: 00 - 8:00 pm.)
Responsables	Administrativos Ingenieros
participantes	Maestros, Operarios, Oficiales, Obreros
Logro	Mejora el desempeño individual mejora el trabajo en equipo mejora el clima laboral Mejora el rendimiento

Fuente: Elaboración propia.

Luego de haber ejecutado e implementado el taller sobre liderazgo transformacional, el cual busca la formación de trabajadores líderes e innovadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo. Se aplicará un modelo de evaluación para medir que tan efectivo fue el taller y como ello repercute en el desempeño laboral de los trabajadores.

Modelo 01: de evaluación sobre taller 01: Liderazgo transformacional

2B & C INGENIEROS S.A.C		Liderazgo Transformacional								
					Fecha _/ _/ _					
Apellidos y nombres del evaluado										
Cargo que desempeña										
Área donde se desempeña										
CALIFICACIÓN										
		2		3		4		5		
		No muy descriptivo de mi		Algo descriptivo de mi		Bastante descriptivo de mi		Muy descriptivo de mi		
N °	DESCRIPCIÓN					1	2	3	4	5
01	Reflexiono sobre las consecuencias de mis decisiones que tomo.									
02	Me considero un modelo a seguir.									
03	Actuó de manera que me gano el respeto de los demás.									
04	Me siento orgulloso de pertenecer a mi equipo de trabajo.									
05	Logro que mi equipo de trabajo tenga confianza de mis decisiones y juicios.									
06	Logro comprometerme con la visión de la empresa.									
07	Miro el futuro de la empresa de manera optimista.									
08	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.									
09	Puedo ver los beneficios que obtendré si logro alcanzar las metas empresariales.									
10	A mi equipo de trabajo le sugiero nuevas formas de cómo hacer sus actividades.									
11	Le ayudo a mi equipo a ver los diversos problemas desde otra perspectiva.									
12	Estímulo a mi equipo de trabajo a expresas sus opiniones e ideas.									
13	Dedico tiempo a enseñar a mi equipo a cómo realizar sus actividades.									
14	Tiendo a tomar en cuenta las necesidades personales de mi equipo									
15	Asigno proyectos significativos a mi equipo para aumentar su desarrollo personal.									
Suma de puntos										
Total										
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN										

(Menos de 26 puntos)	(27 – 39)	(40 – 51)	(52 – 63)	(64 – 75)
Insuficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
RECOMENDACIONES				
De acuerdo _____				
En desacuerdo _____				
_____		_____		
Firma del evaluado		Firma del evaluador		

3.1.2.2. Taller de comportamiento laboral.

a) Objetivo

Desarrollar un taller de comportamiento laboral con la intención de mejorar la retroalimentación y fortalecer el trabajo en equipo de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

b) Política

Todos los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C deben tener un buen comportamiento en toma de decisiones en todos los aspectos para tener un excelente desempeño.

c) Estrategias

Cada trabajador elaborara mecanismos de comportamiento laboral con la asesoría de un facilitador.

d) Actividades a ejecutarse

Seleccionar y contratar un Experto en Comportamiento laboral.

El taller comenzara con un video motivacional para todos los participantes.

Se establecerá una dinámica motivacional acerca de la importancia del comportamiento en los puestos de trabajo con la ayuda del experto.

El experto evalúa al trabajador su desenvolvimiento de transmitir una buena retroalimentación hacia sus compañeros de trabajo transmitiendo firmeza, habilidades y actitudes.

e) Recomendaciones

Es de suma importancia resaltar que este taller ha sido diseñado para ver el grado de comportamiento laboral de los participantes, por lo que deben ser realizados de forma dinámica, buscando en todo momento la retroalimentación. Recuerde que de todos los individuos están en la facultad de aprender algo positivo. Se desarrollará la segunda semana del mes de julio el día sábado (2:00 pm -8:00 pm). Lugar: Local de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

Tabla 45:

Costo del taller

Descripción		Recursos	Costo Mensual	Periodo
contrato de un especialista	contrato		2300	Un taller x Mes (Julio)
	Refrigerio (Empañadas + café)		450	
	Total		2750	
Descripción de Materiales		Cantidad	Costo Unitario	Total
Certificados		150	1.5	S/225.0
Papel Bond		150	0.024	S/3.6
Lapiceros		50	0.5	S/25.0
Alquiler de proyector		1	120	S/120.0
Folders		50	0.8	S/40.0
Total				S/413.6

Fuente: Elaboración propia.

Total, de gastos S/ 3,163.6

Tabla 46:*Programación del Taller*

Recursos	Humano y Personal Operativo
Hora y Día	la duración es de 6 horas mensuales se desarrollará la segunda semana del mes de julio el día sábado (2:00 pm -8:00 pm)
Responsables	Administrador y facilitador
participantes	todos los trabajadores (150)
Logro	Mejora la retroalimentación en la organización fortalecer el trabajo en equipo Fortalece las capacidades individuales para el logro de un trabajo efectivo Desarrolla habilidades y talentos

Fuente: Elaboración propia.

Luego de haber ejecutado e implementado el taller sobre comportamiento laboral, el cual busca elaborar mecanismos de comportamiento laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo. Se aplicará un modelo de evaluación para medir que tan efectivo fue el taller y como ello repercute en el desempeño laboral de los trabajadores.

Modelo 02 de evaluación sobre taller 02: comportamiento laboral

2B & C INGENIEROS S.A.C		Comportamiento Laboral			Fecha __/__/____					
Apellidos y nombres del evaluado										
Cargo que desempeña										
Área donde se desempeña										
CALIFICACIÓN										
1		2		3		4		5		
Nada descriptivo de mi		No muy descriptivo de mi		Algo descriptivo de mi		Bastante descriptivo de mi		Muy descriptivo de mi		
N °	DESCRIPCIÓN					1	2	3	4	5
01	Me íntegro y coopero con mis compañeros de trabajo									
02	En 2B & C INGENIEROS existe un ambiente de confianza con sus compañeros									
03	Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis sugerencias e iniciativas									

04	Mi equipo de trabajo toma en cuenta sus opiniones en las decisiones de vital importancia para la empresa.					
05	Mi líder fortalece la confianza entre el equipo					
06	Mi líder exige más resultados de su equipo de trabajo.					
07	Me informan de manera periódica sobre los logros de objetivos y avance de metas.					
08	2B & C INGENIEROS me da reconocimientos por mi buen desempeño.					
09	Tengo conocimiento que lograr los objetivos empresariales trae consecuencias positivas.					
10	Mis compañeros de trabajo hablan positivamente de 2B & C INGENIEROS					
11	Nuestros trabajos son un reto del día a día y no una tarea más					
12	Conozco la filosofía y objetivos de 2B & C INGENIEROS					
13	Me siento parte de 2B & C INGENIEROS					
Suma de puntos						
Total						
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN						
(Menos de 22 puntos)	(23 – 34)	(35 – 44)	(45 – 55)	(56 – 65)		
Insuficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente		
RECOMENDACIONES						
De acuerdo _____						
En desacuerdo _____						
_____ Firma del evaluado			_____ Firma del evaluador			

3.1.2.3. Taller de competencias de habilidades blandas.

a) Objetivo

Desarrollar un taller de competencias de habilidades blandas a fin de mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño individual de los colaboradores de la organización 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo.

b) Política

La capacitación es obligatoria y la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo es responsable del costo de la misma.

c) Estrategias

Desarrollar taller de competencias de habilidades blandas para mejorar un sinnúmero de problemas, trabajo en equipo, orientación a los resultados flexibilidad de adaptabilidad al cambio Comunicación (oral, escrita y asertiva). Todo esto mejorara a que la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo personal competente y con ganas de afrontar los retos.

d) Actividades a ejecutarse

Seleccionar y contratar especialista en autoestima.

Realización de un plan de capacitación por el experto.

Describir cuales son nuestra competencia blanda.

orientación a los resultados

trabajo en equipo

Evaluación y retroalimentación.

e) Recomendaciones

Se recomienda capacitar cada 03 meses para la obtención de mejores resultados. Lugar:
Local de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.

Tabla 47:*Costo del taller*

Descripción	Recursos	Costo Mensual	Periodo
contrato de un especialista	contrato	2200	Un taller x Mes (Octubre)
	Refrigerio (Sándwinch de Queso + café)	450	
	Total	2650	
Descripción de Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Total
Certificados	150	1.5	S/225.0
Papel Bond	150	0.024	S/3.6
Lapiceros	50	0.5	S/25.0
Alquiler de proyector	1	120	S/120.0
Folders	50	0.8	S/40.0
Total			S/413.6
<i>Fuente:</i> Elaboración propia.			
	Total, de gastos		S/3,063.6

Tabla 48:*Programación del Taller*

Recursos	Humano y Operativos
Hora y Día	la duración es de 6 horas mensuales se desarrollara la primer sábado del mes de octubre de (02:00 Pm - 87:00 Pm)
Responsables	Administrador y facilitador
Participantes	todos los trabajadores (150)
Logro	Mejora la retroalimentación en la organización Mejora de gestión de conflictos Solución de problemas laborales Fortalece las capacidades individuales para el logro de un trabajo efectivo Gestión de tiempos

Fuente: Elaboración propia.

Luego de haber ejecutado e implementado el taller sobre habilidades blandas, el cual busca desarrollar competencias de habilidades blandas para mejorar un sinnúmero de problemas, trabajo en equipo, orientación a los resultados flexibilidad de adaptabilidad en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C., Chiclayo. Se aplicará un modelo de evaluación para medir que tan efectivo fue el taller y como ello repercute en el desempeño laboral de los trabajadores.

Modelo 03 de evaluación sobre taller 03: Habilidades blandas.

2B & C INGENIEROS S.A.C		Habilidades Blandas								
					Fecha _/ _/ _ _ _ _					
Apellidos y nombres del evaluado										
Cargo que desempeña										
Área donde se desempeña										
CALIFICACIÓN										
1		2		3		4		5		
Nada descriptivo de mi		No muy descriptivo de mi		Algo descriptivo de mi		Bastante descriptivo de mi		Muy descriptivo de mi		
N °	DESCRIPCIÓN					1	2	3	4	5
01	Se escuchar.									
02	Verbalmente me expreso de manera adecuada.									
03	Comprendo las necesidades de los demás.									
04	Tengo sentido de humor y lo empleo en los momentos adecuados.									
05	Escucho y aprecio la opinión de todos los integrantes de mi equipo.									
06	Comunico toda la información posible a todos mis compañeros para poder lograr los objetivos en común.									
07	Administro mi tiempo en función a mis prioridades.									
08	Cuando tengo estrés me muestro amable con el resto de mis compañeros.									
09	Ofrezco diversas alternativas para dar solución a los problemas.									
10	Me siento comprometido con la ejecución de mis actividades.									
11	Cuando no conozco de un tema lo digo abiertamente.									
12	Disfruto adquiriendo nuevos conocimientos.									
13	Soy empático									

14	Mantengo una buena comunicación con mis compañeros de trabajo					
15	Me gusta aportar en mejoras para 2B & C INGENIEROS					
Suma de puntos						
Total						
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN						
(Menos de 26 puntos)	(27 – 39)	(40 – 51)	(52 – 63)	(64 – 75)		
Insuficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente		
RECOMENDACIONES						
De acuerdo _____						
En desacuerdo _____						
_____ Firma del evaluado			_____ Firma del evaluador			

3.1.4. Cronograma de actividades de la propuesta

Tabla 49:

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	PERIODO ANUAL											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC
Contrato de especialista de temas de Liderazgo Transformacional				X								
Contrato de especialista de temas en comportamiento Laboral							X					
Contrato de especialista de temas en Competencias de Habilidades Blandas												X

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 50:*Resumen de Actividades de los talleres.*

Actividad	Duración	Dirigido	Responsable	Costo por Taller
Taller de temas en Liderazgo Transformacional	6 horas x mes	Personal Administrativo. Ingenieros (4) Maestros (5) Operarios (12) Oficiales (20) Personal Obrero (57)	Administrador y facilitador	S/. 3,393.6
Taller de temas en comportamiento laboral	6 horas x mes	Todos los trabajadores (150)	Administrador y facilitador	S/. 3,163.6
Taller de temas en competencias de Habilidades Blandas	6 horas x mes	Todos los trabajadores(150)	Administrador y facilitador	S/. 3,063.6
Total				S/. 9,620.80

Fuente: Elaboración propia.**3.1.5. Presupuesto para la aplicación de la propuesta**

A continuación, se enumera el detalle del presupuesto de la propuesta de evaluación de competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo.

Tabla 51:*Presupuesto general de talleres*

Gastos	Costo por Taller	Costo (anual)
Taller de temas en Liderazgo Transformacional	S/. 3,393.6	S/. 13574.4
Taller de Comportamiento Laboral	S/. 3,163.6	S/. 12654.4
Taller de competencias de adaptabilidad al cambio y Principios éticos	S/. 3,063.6	S/. 12254.4
Total	S/. 9,620.80	S/. 38,483.2

Fuente: Elaboración propia.

3.1.6. Costo Beneficio de la propuesta

El costo Beneficio de la propuesta se implementa, y se consideró el porcentaje de acuerdo a la importancia de cada tema.

Tabla 52:

Costo Beneficio de la propuesta

PROPUESTA	MEJORA	MEJORA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL	COSTO (ANUAL)
Liderazgo Transformacional	Mejora del empoderamiento		
	Como dirigir personas La importancia de la comunicación	40%	S/. 13,574.4
Comportamiento laboral	Mejora la retroalimentación en la organización Fortalecer el trabajo en equipo	30%	S/. 12,654.4
	Desarrolla habilidades y talentos		
competencias de habilidades Blandas	Mejora de las capacidades individuales Mejora la confianza y segura.	30%	S/. 12,254.4
	Mejora el estado de ánimo Mejora desempeño individual.		

La Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo de manera anual tiene una rentabilidad aproximadamente de 10, 000 000 de soles por lo que el total de gastos de los talleres es de 38, 483.2 obteniendo un porcentaje promedio de 0.0038 %. Por lo tanto, el costo por esta investigación, podemos decir que “El proyecto es económicamente factible”. El costo por la aplicación de este proyecto por parte de investigador es de S/ 5,000.

3.1.7. Financiamiento.

El financiamiento de la propuesta será capitalizado por el área de Recursos humanos de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, por el monto de S/. 38,483.20

3.1.8. Responsable de la propuesta

El responsable de ejecutar la propuesta es el Administrador de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, así mismo se comprometerá a contratar especialistas en temas acerca del liderazgo transformacional y trabajo en equipo, con la intención de mejorar el desempeño laboral de la organización.

3.1.9. Medición del desempeño

A parte de los modelos de evaluación de los talleres aplicado al personal de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C, se aplicarán fórmulas para medir el desempeño de cada colaborador a través de la eficacia, eficiencia y efectividad de sus actividades realizadas, para conocer si los talleres tuvieron impacto en el desempeño laboral. Donde se emplearán las siguientes formulas:

$$Eficacia = \frac{\text{Resultado alcanzado}}{\text{Resultado previsto}} * 100\%$$

Por ejemplo: Supongamos que luego de los talleres aplicados, se evalúan a 3 colaboradores responsables pegar ladrillos en una construcción de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C donde se encontró lo siguiente:

Tabla 53:

Cálculo de la eficacia

Trabajador	Resultados previstos	Resultados alcanzados
Trabajador 01	5000 ladrillos	5100 ladrillos
Trabajador 02	5000 ladrillos	5000 ladrillos
Trabajador 03	5000 ladrillos	4500 ladrillos

Fuente: Elaboración propia

$$Eficacia T01 = \frac{5100 \text{ ladrillos}}{5000 \text{ ladrillos}} * 100\% = 102\%$$

$$Eficacia T02 = \frac{5000 \text{ ladrillos}}{5000 \text{ ladrillos}} * 100\% = 100\%$$

$$Eficacia T03 = \frac{4500 \text{ ladrillos}}{5000 \text{ ladrillos}} * 100\% = 90\%$$

R: Se logra observar que el trabajador 1 fue más eficaz ya que supero el 100% de su trabajo, mientras que el trabajador 2, realizo su actividad tal cual se le encomendó, sin embargo, el trabajador 3 no fue tan eficaz debido a que pego menos ladrillos de lo previsto obteniendo una eficacia del 90%.

$$Eficiencia = \frac{Resultado\ alcanzado * tiempo\ previsto}{Resultado\ previsto * tiempo\ invertido} * 100\%$$

Por ejemplo: Supongamos que luego de los talleres aplicados, se evalúan a 3 colaboradores responsables pegar ladrillos en un periodo de una semana (6 días laborables) en una construcción de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C donde se encontró lo siguiente:

Tabla 54:

Cálculo de la Eficiencia

Trabajador	Resultados previstos	Resultados alcanzados	Tiempo previsto	Tiempo invertido
Trabajador 01	5000	5100	6	5
Trabajador 02	5000	5000	6	6
Trabajador 03	5000	4500	5	6

Fuente: Elaboración propia

$$Eficiencia\ T01 = \frac{5100\ ladrillos * 6}{5000\ ladrillos * 5} X 100\% = 122\%$$

$$Eficiencia\ T02 = \frac{5000\ ladrillos * 6}{5000\ ladrillos * 6} X 100\% = 100\%$$

$$Eficiencia\ T03 = \frac{4500\ ladrillos * 5}{5000\ ladrillos * 6} X 100\% = 75\%$$

R: Se logra observar que el trabajador 1 fue más eficiente ya que supero el 100% de su trabajo y lo hizo en el menor tiempo previsto, mientras que el trabajador 2, realizo su actividad tal cual se le encomendó, sin embargo, el trabajador 3 no fue tan eficiente debido a que pego menos ladrillos de lo previsto y empleo más tiempo obteniendo una eficiencia del 90%.

$$\text{Efectividad} = \text{eficacia} * \text{eficiencia}$$

Por ejemplo: Supongamos que luego de los talleres aplicados, se evalúan a 3 colaboradores responsables pegar ladrillos en un periodo de una semana (6 días laborables) en una construcción de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C donde se pretende medir que tan efectivos son:

Tabla 55:

Cálculo de la Efectividad

Trabajador	Eficacia	Eficiencia
Trabajador 01	102%	122%
Trabajador 02	100%	100%
Trabajador 03	90%	75%

Fuente: Elaboración propia

$$\text{Efectividad T01} = 102\% * 122\% = 125\%$$

$$\text{Efectividad T02} = 100\% * 100\% = 100\%$$

$$\text{Efectividad T03} = 90\% * 75\% = 68\%$$

R: Se logra observar que el trabajador 1 fue más efectivo ya que supero el 100% de su trabajo previsto, mientras que el trabajador 2, realizo su actividad tal cual se le encomendó, sin embargo, el trabajador 3 no fue tan efectivo debido a que pego menos ladrillos de lo previsto obteniendo una efectividad del 68%.

Nota. Con la finalidad de que para el evaluador no se le haga tedioso realizar el cálculo del desempeño basado en la eficacia, eficiencia y efectividad se creó una hoja de cálculo en Excel donde el evaluador ingresara llenara los datos y la información solicitada a través del siguiente enlace. <https://bit.ly/3KJRPml>

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se logró implementar una propuesta de mejora aplicando la Gestión por competencias, esto conlleva a la instauración de nuevas competencias que la empresa no contaba o lo realizaba de manera rutinaria, creemos que con la aplicación de estas nuevas competencias ayudaran en gran parte a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, así como el desarrollo constante de la empresa 2B& C Ingenieros S.A.C.

Se ha comprobado que la Gestión por competencias es un factor importantísimo en las organizaciones porque nos posibilita reconocer las cualidades, habilidades de los colaboradores para que ocupen diferentes puestos de trabajo mediante un perfil cuantificable.

Se diagnosticó que la empresa 2B & C ingenieros S.A.C se caracteriza por un bajo nivel de motivación y compromiso de recursos humanos afectando directamente el rendimiento en los trabajadores con valorizaciones de casi nunca o a veces la empresa los motiva mediante incentivos, ascensos de puestos dándonos a conocer que el desempeño laboral de la empresa es inadecuado y deberían hacer mejoras si quieren obtener mejores resultados.

Se concluye que los factores más influyentes del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B& C Ingenieros S.A.C es la falta de motivación, el incumplimiento de pagos a tiempo, la falta de evaluación del desempeño reflejado en un bajo nivel de productividad de los trabajadores.

4.1. Recomendaciones

Aplicar la gestión por competencias, como un mecanismo adecuado para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C, lo cual permite una mejora de rendimiento en los trabajadores para que realicen mejor sus funciones, Consolidando la imagen de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C, y proyectarse a futuro como la empresa líder en su rubro.

Se recomienda realizar evaluaciones de 360° de forma periódica en los diversos niveles de la organización. Reconocer ingenieros, maestros oficiales y operarios, a través de evaluaciones, incentivos o promoverlos de cargo.

Se recomienda que el área de recursos humanos de la organización 2B & C Ingenieros S.A.C, busque la capacitación de sus colaboradores y los motive de manera constante. Ejecutando la propuesta de evaluación de competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización.

Se recomienda que las futuras investigaciones hagan mayor énfasis en el MOF, puesto que se considera que es de suma importancia para el correcto funcionamiento de la organización.

Se recomienda que la organización analice la propuesta planteada porque con ello se logrará mejores relaciones interpersonales entre sus colaboradores, posicionamiento, lo cual conlleva a tener mayor productividad reflejada en los ingresos.

Referencias Bibliográficas

- Anticona, A., & Gaitán, F. (2016). Aplicación de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del grupo educativo las américas S.R.L. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Privada Antenor Orego, Trujillo.
- Arbaiza, L. (2017). *Compromiso Laboral en el peru*. Lima: El peruano.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5a ed.). Mexico: Educación.
- Mariani, S. (2019). *Diario concepción; Economía y Negocios*. Chile: Workmonitor.
- Martínez , R. (2017). Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí). (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Reyes Mejía, S. N. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. (*Tesis de Mestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Werther, W., & Keith , D. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6a ed.). Mexico: Interamericana Editores.
- Agostino, A. (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*", elaborado por Deloitte Perú. Lima: Deloitte.
- Alles, Martha Alicia. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°* (2a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2010). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias* (3a ed., Vol. 1). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (3a ed., Vol. 1). Buenos Aires: Ediciones Granica.

- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (2a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, casos*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, Martha Alicia. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°* (2a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, Martha Alicia. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, Martha Alicia. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, Martha Alicia. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°* (2a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, Martha Alicia. (2015). *Diccionario de preguntas: las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas en gestión por competencias. La trilogía*. (2a ed., Vol. 3). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alvarado, R., & Monsalve, J. (2017). Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Álvarez Indacochea, B., Indacochea Ganchozo, B., & Álvarez Indacochea, A. (2018). *La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior*. Ecuador: Dialnet Unirioja.
- Aquino, H. (2017). Modelo De Gestión Por Competencias Para Mejorar La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Formación Profesional (Senati). (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
- Areas, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica* (6a ed.). Caracas: Episteme.
- Ávila C. (2016). *Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera*. Bogotá: Universidad Central.

- Calderón, L., & Facho, X. (2017). Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza”. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad de Lambayeque, Chiclayo.
- Cancinos, A. M. (2015). Selección de Personal para mejorar el Desempeño Laboral. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango- Guatemala.
- Cayotopa, A. (2017). Gestión por Competencias para el Talento Humano en la Empresa Grupo RTP SAC. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Chavarry, E. V. (2015). Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa de Hidrandina. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad San Pedro, Chimbote.
- Fernández, J. (2010). *Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos Gestión por competencias* (Vol. 2). Mexico: Pearson Educación.
- García, M., García, A., Pérez, R., Gonzales, M., & Martínez, Y. (2014). *La gestión por competencias para el desempeño exitoso*. Revista Científica Avances, Cuba.
- Guambuguete, K. (2015). Modelo de Gestión por Competencias para lograr Calidad en los Servicios de la Empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A. (*Tesis de Maestría*). Universidad Regional Autónoma De Los Andes “Unianandes”, Ambato.
- Gutiérrez, E. (2010). *Competencias Gerenciales. Habilidades, conocimientos y aptitudes*. Bogotá: Eco Ediciones.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (5a ed.). Mexico: Educación.
- Idalberto, C. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las Organizaciones* (8a ed.). Mexico: Interamericana Editores.
- Idalberto, Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las Organizaciones* (8a ed.). Mexico: Interamericana Editores.
- Medina Cevalco, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (*tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Muñoz, H., & Terrones, J. (2017). Modelo de competencias para mejorar el desempeño laboral del área de producción de la fábrica textil PROCOM S.A.C. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

- Muñoz, L. N. (2015). Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo. (*Tesis de Maestría*). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo.
- Noreño, A., & Alcaráz, M. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Colombia: Universidad La Sabana - Aquichan.
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4a ed.). Mexico: Ediciones de la U.
- Quesquen, Y., & Obando, A. (2014). Propuesta de estrategias de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la entidad prestadora de servicios de saneamiento Lambayeque – EPSEL S.A. (*Tesis de Licenciamento*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Revolledo , C. M. (2014). Análisis del clima organizacional para la mejora del desempeño laboral de la empresa de la empresa Agro Pucalá S.A.A. (*Tesis de Licenciamento*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Revolledo, c. (2014). Analisis del clima Organizacional para la mejora del Desempeño laboral de la Empresa Agro Pucala S.A.A. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Robert M. (2014). *Competencias claves para la gestión empresarial de las MYPES*. Lima.
- Rodriguez, D. (2016). Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Promas s.r.l. del Distrito de trujillo 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad Privada Antenor Orego, Trujillo.
- Samaniego, M., & Dota, M. (2014). Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito jardín azuayo. (*Tesis de Licenciatura*). Univeridad Cuenca- Ecuador, cuenca.
- Sánchez, A. (2016). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos. *Innovador Journal*.
- Sanchez, R., & Guajardo, S. (2015). *Gestión por Competencias y su importancia*. Chile: SGM Consultora.
- Vílchez , J. (2016). Gestión por Competencias del Talento Humano en la Empresa Grupo Tres GGG S.A.C. (*Tesis de Licenciamento*). Universidad Cesar Vallejo, Ate.

- Walter R. (2016). *Determinación de competencias organizacionales y capacitación en empresas del sector servicios*. Lima.
- Werther, Willian; Keith, Davis. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6a ed.). Mexico: Interamericana Editores.
- Yabar Bornaz , K. (2016). Niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Personal de Salud Administrativo de la Micro Red la Molina – Cieneguilla. *Tesis de Mestría*. Universidad San Martín de Porres, Lima.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Estudiante: Llanos Medina Luis Alberto

Título de la Investigación: “Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018”

Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Académico profesional de Administración

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICAS
<p>GENERAL</p> <p>¿De qué manera la gestión por competencias permitirá mejorar el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se encuentra la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo. 2018?</p> <p>¿Cuáles son los factores de la gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Analizar la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p> <p>Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p> <p>Establecer cuáles son los factores de gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p>	<p>Hi: La gestión por competencias mejora el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.</p> <p>Ho: La gestión por competencias no mejora el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia:

2. Formato del cuestionario.

ENCUESTA

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad proponer una Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

INSTRUCCIONES: Coloree el círculo en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

Sexo: Masculino Femenino

Edad: _____

ESCALA	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. tiene definido políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias entre sus trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿existe una buena retroalimentación entre los operarios, oficiales y obreros en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. brinda capacitaciones a sus trabajadores de manera permanente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Considera usted que las capacitaciones benefician su desempeño laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿usted cree que la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. manifiesta explícitamente principios morales o éticos hacia sus trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿frente a cualquier eventualidad usted propicia una iniciativa de cambio en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿usted ha logrado resolver problemas con perseverancia en la ejecución de obras en dicha empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿usted cree que aportó con innovaciones nuevas de trabajo para mejorar el rendimiento de los trabajadores de Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. les brinda oportunidades de ascender para liderar nuevos puestos de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. orienta y dirige constantemente en cada área a sus trabajadores para el logro de los objetivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. ha dinamizado alguna tarea especial para que usted tenga un mejor rendimiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	¿Los trabajadores se sienten motivados con las actividades que realizan en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C. ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13	¿Considera usted que la puntualidad cumple con la cabalidad en su horario de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C cumple con los pagos en la fecha establecida con todos sus trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	¿Usted toma la iniciativa ante cualquier tarea que se le asigna en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	¿Usted cumple con las normas de presentación personal que exige la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	¿Usted considera que la creatividad sirve de mucha importancia para la solución de problemas en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	¿Actualmente se cumple con exactitud las metas y objetivos institucionales en los proyectos de obras que ejerce la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	¿Considera usted que la sinergia ayuda a tener un mejor desempeño en las tareas se realizan en los equipos de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo permitirá desarrollarse de manera más eficiente en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	¿Consideras usted que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta propuesta para ti y la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	¿ la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C asigna puestos de trabajo hacia sus trabajadores de acuerdo a sus conocimientos y habilidades ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C lleva un estricto control hacia sus trabajadores para mejorar la productividad en sus proyectos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C incentiva a sus mejores trabajadores con compensaciones mensuales por su buen rendimiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se agradece su colaboración...

3. Validación de cuestionario.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg Rafael A Olaya León
	PROFESIÓN	lic en Adm.
	ESPECIALIDAD	MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	20 años
	CARGO	DTP- USS
GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRE	LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Analizar la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Establecer cuáles son los factores de gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 24 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	
<p>1. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. tiene definido políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias entre sus trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi Siempre c) A Veces d) Casi Nunca e) Nunca</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>2. ¿existe una buena retroalimentación entre los operarios, oficiales y obreros en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. brinda capacitaciones a sus trabajadores de manera permanente?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>4. ¿Considera usted que las capacitaciones benefician su desempeño laboral?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿usted cree que la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. manifiesta explícitamente principios morales o éticos hacia sus trabajadores?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿frente a cualquier eventualidad usted propicia una iniciativa de cambio en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿usted ha logrado resolver problemas con perseverancia en la ejecución de obras en dicha empresa?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>8. ¿usted cree que aportó con innovaciones nuevas de trabajo para mejorar el rendimiento de los trabajadores de Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. les brinda oportunidades de ascender para liderar nuevos puestos de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. orienta y dirige constantemente en cada área a sus trabajadores para el logro de los objetivos?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	
<p>11. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. ha dinamizado alguna tarea especial para que usted tenga un mejor rendimiento?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>12. ¿Los trabajadores se sienten motivados con las actividades que realizan en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Considera usted que la puntualidad cumple con la cabalidad en su horario de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C cumple con los pagos en la fecha establecida con todos sus trabajadores?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Usted toma la iniciativa ante cualquier tarea que se le asigna en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Usted cumple con las normas de presentación personal que exige la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>17. ¿Usted considera que la creatividad sirve de mucha importancia para la solución de problemas en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Actualmente se cumple con exactitud las metas y objetivos institucionales en los proyectos de obras que ejerce la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19. ¿Considera usted que la sinergia ayuda a tener un mejor desempeño en las tareas se realizan en los equipos de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo permitirá desarrollarse de manera más eficiente en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>21. ¿Consideras usted que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta propuesta para ti y la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C asigna puestos de trabajo hacia sus trabajadores de acuerdo a sus conocimientos y habilidades?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C lleva un estricto control hacia sus trabajadores para mejorar la productividad en sus proyectos?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C incentiva a sus mejores trabajadores con compensaciones mensuales por su buen rendimiento?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>24</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Jose F. Enrique Urbina G.</i>
	PROFESIÓN	<i>Lic. Administraciones</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>14 Años</i>
	CARGO	<i>Docente tiempo par.</i>
GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRE	LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u></p> <p style="text-align: center;">Proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p style="text-align: center;">Analizar la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p> <p style="text-align: center;">Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p> <p style="text-align: center;">Establecer cuáles son los factores de gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 24 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

GESTIÓN POR COMPETENCIAS	
---------------------------------	--

<p>1. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. tiene definido políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias entre sus trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi Siempre c) A Veces d) Casi Nunca e) Nunca</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
---	---

<p>2. ¿existe una buena retroalimentación entre los operarios, oficiales y obreros en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
---	---

<p>3. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. brinda capacitaciones a sus trabajadores de manera permanente?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
--	---

<p>4. ¿Considera usted que las capacitaciones benefician su desempeño laboral?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿usted cree que la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. manifiesta explícitamente principios morales o éticos hacia sus trabajadores?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿frente a cualquier eventualidad usted propicia una iniciativa de cambio en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿usted ha logrado resolver problemas con perseverancia en la ejecución de obras en dicha empresa?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

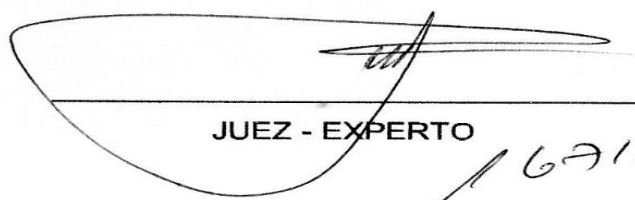
<p>8. ¿usted cree que aportó con innovaciones nuevas de trabajo para mejorar el rendimiento de los trabajadores de Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. les brinda oportunidades de ascender para liderar nuevos puestos de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. orienta y dirige constantemente en cada área a sus trabajadores para el logro de los objetivos?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
DESEMPEÑO LABORAL	
<p>11. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. ha dinamizado alguna tarea especial para que usted tenga un mejor rendimiento?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>12. ¿Los trabajadores se sienten motivados con las actividades que realizan en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Considera usted que la puntualidad cumple con la cabalidad en su horario de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C cumple con los pagos en la fecha establecida con todos sus trabajadores?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Usted toma la iniciativa ante cualquier tarea que se le asigna en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Usted cumple con las normas de presentación personal que exige la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>17. ¿Usted considera que la creatividad sirve de mucha importancia para la solución de problemas en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Actualmente se cumple con exactitud las metas y objetivos institucionales en los proyectos de obras que ejerce la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19. ¿Considera usted que la sinergia ayuda a tener un mejor desempeño en las tareas se realizan en los equipos de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo permitirá desarrollarse de manera más eficiente en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>21. ¿Consideras usted que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta propuesta para ti y la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C asigna puestos de trabajo hacia sus trabajadores de acuerdo a sus conocimientos y habilidades?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C lleva un estricto control hacia sus trabajadores para mejorar la productividad en sus proyectos?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C incentiva a sus mejores trabajadores con compensaciones mensuales por su buen rendimiento?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>24</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO
671800

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Cristhian Sanchez Uriarte</i>
	PROFESIÓN	<i>Lic en Administración</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Mg en Gestión del Talento H.</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>6</i>
	CARGO	<i>Administrativo GRED Lambayeque USB-SP</i>
GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRE	LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	<p style="text-align: center;">Proponer una gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018</p>	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<p style="text-align: center;">Analizar la situación actual de la gestión por competencias de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p> <p style="text-align: center;">Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p> <p style="text-align: center;">Establecer cuáles son los factores de gestión por competencias que mejoran el desempeño laboral de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.</p>	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 24 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	
<p>1. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. tiene definido políticas establecidas en cuanto a conductas disciplinarias entre sus trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi Siempre c) A Veces d) Casi Nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>2. ¿existe una buena retroalimentación entre los operarios, oficiales y obreros en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. brinda capacitaciones a sus trabajadores de manera permanente?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>4. ¿Considera usted que las capacitaciones benefician su desempeño laboral?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿usted cree que la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. manifiesta explícitamente principios morales o éticos hacia sus trabajadores?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿frente a cualquier eventualidad usted propicia una iniciativa de cambio en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿usted ha logrado resolver problemas con perseverancia en la ejecución de obras en dicha empresa?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>8. ¿usted cree que aportó con innovaciones nuevas de trabajo para mejorar el rendimiento de los trabajadores de Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. les brinda oportunidades de ascender para liderar nuevos puestos de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. orienta y dirige constantemente en cada área a sus trabajadores para el logro de los objetivos?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
DESEMPEÑO LABORAL	
<p>11. ¿la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. ha dinamizado alguna tarea especial para que usted tenga un mejor rendimiento?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>12. ¿Los trabajadores se sienten motivados con las actividades que realizan en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Considera usted que la puntualidad cumple con la cabalidad en su horario de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C cumple con los pagos en la fecha establecida con todos sus trabajadores?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Usted toma la iniciativa ante cualquier tarea que se le asigna en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Usted cumple con las normas de presentación personal que exige la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>17.¿Usted considera que la creatividad sirve de mucha importancia para la solución de problemas en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.¿Actualmente se cumple con exactitud las metas y objetivos institucionales en los proyectos de obras que ejerce la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.¿Considera usted que la sinergia ayuda a tener un mejor desempeño en las tareas se realizan en los equipos de trabajo?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20.¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo permitirá desarrollarse de manera más eficiente en la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>21. ¿Consideras usted que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta propuesta para ti y la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C asigna puestos de trabajo hacia sus trabajadores de acuerdo a sus conocimientos y habilidades?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C lleva un estricto control hacia sus trabajadores para mejorar la productividad en sus proyectos?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿la empresa 2b & C Ingenieros S.A.C incentiva a sus mejores trabajadores con compensaciones mensuales por su buen rendimiento?</p> <p>a) S b) CS c) AV d) CN e) N</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>24</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


JUEZ - EXPERTO

4. Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



CARTA DE ACEPTACION

CHICLAYO, 17 DE MAYO DEL 2019

DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

POR MEDIO DE LA PRESENTE COMUNICO A USTED QUE ALUMNO LUIS ALBERTO LLANOS MEDINA DEL X CICLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN HA SIDO ACEPTADO EN NUESTRA EMPRESA 2B&C INGENIEROS SAC, A FIN DE QUE REALICE SU PROYECTO DE INVESTIGACION EN LAS AREAS QUE CREA CONVENIENTE PARA SUS FINES ACADEMICOS.

ESPERAMOS CUMPLIR CON LO SOLICITADO

ATENTAMENTE,


2B & C INGENIEROS S.A.C
Jimmy R. Bustamante Castro
GERENTE GENERAL

JIMMY RONAL BUSTAMANTE CASTRO
R.L. 2B&C INGENIEROS SAC

5. Resolución de Proyecto Tesis.



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1583- FACEM-USS-2018**

Chiclayo, 10 de diciembre del 2018.

VISTO:

El oficio N° 0970-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 07 de diciembre del 2018, en donde la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, de la EAP de Administración, a cargo del docente MBA. CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Drn. Carmen Elvira Rosás Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales
Mg. Sandra Mory Guanzzo
SECRETARIA ACADEMICA

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Cc. Escuela, Archivo



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1583- FACEM-USS-2018

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE INVESTIGACIÓN	LINEAS DE INVESTIGACIÓN
1	ALARCON SAMAME ANDERSON EDMUNDO	PROPUESTA DE UN SISTEMA DE EVALUACION 360 GRADOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EVENTUAL SERVICES S.A. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
2	BARRANTES HUAMAN TATIANA CAROLINA	LA METODOLOGIA CANVAS PARA MEJORAR LA VENTAJA COMPETITIVA DE LA CLINICA VETERINARIA D'COLITAS.COM CHICLAYO, 2018	GESTION Y COMPETITIVIDAD
3	BARRANTES HUAMAN VIVIANA CAROLINA	ESTRATEGIA DE MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACION DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA MARIO VITERI E.I.R.L. CHICLAYO, 2018	MARKETING
4	BERNAL YNCIO GEANFRANCO	PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACION DE UN PARQUE TEMÁTICO DE REALIDAD VIRTUAL EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2018	EMPRENDEDURISMO Y PLANES DE NEGOCIO
5	CABREJOS CASTRO MILAGRO DE MARÍA	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA FORTALECER LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA I.E.P. FREDERICK SANGER CHICLAYO, 2018	GESTION Y COMPETITIVIDAD
6	CHUMBE LINARES OSCAR ULISES	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
7	DIAZ MESONES DEIVY GERSON	MARKETING EMOCIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA POLLERIA CAMPOS CHICKEN CHICLAYO, 2018	MARKETING
8	ENRIQUEZ VARELA JHONATAN JESÚS	MARKETING 3.0 PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA HIPERBODEGA UNO - BELAUNDE CHICLAYO, 2018	MARKETING
9	FERNANDEZ LLEMPEN EDINSON JUNIOR	ESTRATEGIAS DE BENCHMARKING PARA LOGRAR LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA CEVICHERIA JHON CHICLAYO, 2018	MARKETING
10	GARCIA CALDERON ESQUIVES YANG ZHENG	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACIÓN DE UN SPA DE MASCOTAS APLICANDO EL MODELO FREEMIUM EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2018	EMPRENDEDURISMO Y PLANES DE NEGOCIO
11	HUAMAN LINARES LUZ ELENA	ESTRATEGIAS DE COACHING TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CALLAYUC S.A.C. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
12	INGA SOLANO MARYORI NAYU	MARKETING VIRAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO EN EL RESTAURANTE SEÑOR PEZ CHICLAYO, 2018	MARKETING
13	LA SERNA BERNAL MARIANA ALEXANDRA	GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA MBN EXPORTACIONES LAMBAYEQUE S.R.L. 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
14	LLAGUENTO HEREDIA LUIS ANGEL	GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SETAMI E.I.R.L CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
15	LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO	GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIERCS S.A.C. CHICLAYO, 2018.	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
16	SANCHEZ PEREZ YULI	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA, ELMERTEX S.A CHICLAYO, 2018	MARKETING
17	TIRADO MIRES DEYSI THALIA	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACION DE UN CENTRO CAMPESTRE RECREACIONAL Y DE TURISMO DE AVENTURA EL RANCHO DE GALLITO CHICLAYO, 2018	EMPRENDEDURISMO Y PLANES DE NEGOCIO
18	VILLALOBOS SAAVEDRA DEL CY JACKELIN	ESTRATEGIAS DE MARKETING EXPERENCIAL PARA MEJORAR LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES PASAMAYO S.R.L CHICLAYO, 2018	MARKETING ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

6. Formato N° T1-VRI-USS Autorización del Autor

FORMATO T1



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

Pimentel, 06 de Setiembre del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:

LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO con DNI **71762510**, en mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Gestión por competencias para mejorar el Desempeño laboral de la Empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018.

presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi 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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, 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 investigación 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
LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO	71762510	

7. Reporte de Turnitin y Acta de originalidad.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C.
CHICLAYO, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	22%	1%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **1583-FACEM-USS-2018**, presentado por el/la Bachiller, **LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO**, con su tesis Titulada **GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 23 de noviembre de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

8. Fotos de Aplicación de la encuesta.

Aplicación de la encuesta a personal administrativo de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.



Imagen de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C

Encuesta aplicada a los trabajadores

Aplicación de la encuesta a representantes de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.



Imagen de la ejecución de obras por parte la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C

Encuesta aplicada a los trabajadores

Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.



Imagen de la ejecución de obras por parte la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C
Encuesta aplicada a los trabajadores

Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C.



Imagen de la ejecución de obras por parte la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C
Encuesta aplicada a los trabajadores