

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA
JAEN 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORES

Br. Guerra Rondoy, María Arsenia

<https://orcid.org/0009-0006-6610-4568>

Br. Soberón Rafael, Yalu Mariselly

<https://orcid.org/0000-0002-5682-2113>

ASESOR

Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés

<https://orcid.org/0000-0002-7801-0933>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Desempeño

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Ms. Eber Moisés Carrillo Yalán, con DNI N° 09984952, como asesor de la tesis titulada “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA JAEN 2025”, desarrollado por la egresada María Arsenia Guerra Rondoy con DNI N° 44567364 y la egresada Yalu Mariselly Soberón Rafael con DNI N° 72401088 del Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ; estimo que la presente investigación cumple con las consideraciones desde la óptica técnica como la científica, todo ello enmarcado en la normatividad establecida en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, así como con el cuerpo normativo estipulado por la Escuela de Posgrado. En ese sentido, doy la autorización para que se presente este trabajo ante la instancia pertinente a fin de que sea sometido al juicio evaluador del Jurado evaluador designado por la aludida Escuela.



Ms. Eber Moisés Carrillo Yalán

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, autor principal en el proceso y mi guía constante en cada paso de mi vida.

A mi esposo Carlos, mi compañero de vida, Contigo a mi lado, no hay límites, me inspiras a superar mis miedos y alcanzar mis sueños, tu amor ha sido el combustible que me impulsó en cada noche de estudio y tus oraciones son el ancla que me da fuerza y paz, y recordarme que juntos, con Dios, todo es posible

A mis hijos Lucas y Alessy, quienes son el corazón de mi vida, mi motivación y mi mayor inspiración.

A mis padres Vitorino y Magdalena, mis maestros de vida, por enseñarme la cultura del trabajo y la importancia de ser una buena persona, por ser mi ejemplo de esfuerzo, constancia y dignidad, que con voluntad y disciplina todo es posible.

María A. Guerra Rondoy

A Dios, por brindarme la fuerza y la claridad requeridas para concluir este proceso académico.

A mi hija Zoe, fuente constante de motivación y razón principal que ilumina mis días; para seguir adelante.

A mi esposo Franklin, por su apoyo inquebrantable y acompañamiento a través de esta etapa.

A mis padres Adela y Leonides, por sus principios, valores y respaldo, que han sido fundamentales en mi formación.

Este trabajo es fruto no solo del estudio, sino del acompañamiento, la fe y el amor que me sostuvieron durante todo el camino.

Yalu M. Soberon Rafael

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque con cada nuevo día me concede nuevas bondades y misericordias, su fidelidad no tiene fin

A mi esposo Carlos, su apoyo incondicional es mi mayor tesoro, gracias por ser el hombre que me impulsa a ser la mujer que siempre quise ser, tus oraciones me recuerdan que nunca estoy sola y que juntos podemos superar cualquier desafío.

A mi compañera de tesis, Yalu Mariselly, no tengo palabras para agradecerle a Dios por coincidir en este camino, tu amistad es un tesoro invaluable en todo este proceso.

María A. Guerra Rondoy

Agradecer a Dios, pues Él me bendice; y es la fuente de inspiración en cada ámbito de mi vida.

A mi hija Zoe, por su paciencia y comprensión, ya que detrás de todo este esfuerzo ella es mi arma fundamental para persistir.

A mi esposo Franklin por su apoyo moral, afectivo, así sus motivaciones, me fortalecieron para culminar este trabajo.

A mi madre Adela y a mi padre Leonides; por ser los arquitectos de mi vida y el pilar fundamental de mi formación, debido a sus sacrificios y por creer en mi potencial.

A mi compañera de tesis, Mary Guerra, por motivarme y tener una mente positiva en todo el desarrollo de este proyecto, tu amistad es incomparable.

Yalu M. Soberon Rafael

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

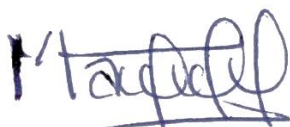
Nosotras, **María Arsenia Guerra Rondoy** con DNI N.º 44567364 y **Yalu Mariselly Soberón Rafael** con DNI N.º 72401088 , egresado/a del **Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Postgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA JAEN 2025"**, el cual consta de un total de **91 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **36 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Las autoras.



Br. María Arsenia Guerra Rondoy
DNI N.º 44567364



Br. Yalu Mariselly, Soberón Rafael
DNI N.º 72401088

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	26
2.1 Enfoque y tipo de investigación	26
2.2 Diseño metodológico	26
2.3 Población, muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos en la investigación	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de gestión por competencias.....	29
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de gestión por competencias.....	30
Tabla 3. Niveles de desempeño laboral.....	31
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de desempeño laboral.....	32
Tabla 5. Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral.....	33
Tabla 6. Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral.....	34
Tabla 7. Coeficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral.....	34
Tabla 8. Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos.....	35
Tabla 9. Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos.....	35
Tabla 10. Coeficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos.....	36
Tabla 11. Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo.....	36
Tabla 12. Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo.....	37
Tabla 13. Coeficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo.....	37
Tabla 14. Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo.....	38
Tabla 15. Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo.....	38
Tabla 16. Coeficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de gestión por competencias.....	29
Figura 2. Niveles de las dimensiones de gestión por competencias.....	30
Figura 3. Niveles de desempeño laboral.....	31
Figura 4. Niveles de las dimensiones de desempeño laboral.....	32

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025. Con tal propósito, la indagación adoptó un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica y alcance relacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo constituida por 90 colaboradores de la empresa constructora, seleccionados mediante muestreo censal. Se aplicaron dos cuestionarios validados mediante juicio de expertos y con fiabilidad determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach. Los hallazgos descriptivos evidenciaron que el 70.0% de los participantes percibió un nivel medio de gestión por competencias, mientras el 48.9% reportó un desempeño laboral de nivel medio. Asimismo, el análisis inferencial determinó una influencia significativa de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral, con un R cuadrado de 0.354, un estadístico F de 48.168, y un coeficiente de 0.323, donde cada incremento unitario competencial elevó 0.323 puntos el rendimiento organizacional. Se concluyó la existencia de una influencia significativa de la gestión por competencias en el desempeño laboral.

Palabras clave: competencias laborales, construcción, desempeño laboral, gestión por competencias.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the influence of competency-based management on the job performance of employees at a construction company in Jaén, 2025. To this end, the study adopted a quantitative approach, basic in nature and relational in scope, with a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 90 employees of the construction company, selected through census sampling. Two questionnaires were applied, validated by expert judgment and with reliability determined by Cronbach's alpha coefficient. The descriptive findings showed that 70.0% of the participants perceived an average level of competency-based management, while 48.9% reported average job performance. Likewise, the inferential analysis determined a significant influence of competency-based management on job performance, with an R-squared of 0.354, an F-statistic of 48.168, and a coefficient of 0.323, where each unit increase in competency raised organizational performance by 0.323 points. It was concluded that competency-based management has a significant influence on job performance.

Keywords: job skills, construction, job performance, competency-based management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la gestión por competencias es un sistema clave para alinear las habilidades con los fines organizacionales, a través del reconocimiento de las brechas informativas para optimizar el desempeño (Navarrete et al., 2024); no obstante, en el sector de la construcción, este enfoque adolece de una grave omisión: las competencias emocionales; en este sentido, los colaboradores tienen escasa satisfacción con su vida, sienten estrés, son poco receptivos a las críticas y se les hace difícil comunicar sus emociones, a pesar de que existe un fuerte compañerismo, la falta de conciencia emocional perjudican negativamente la productividad, lo que resulta en demoras y costos adicionales; es por ello que es esencial que las entidades fomenten estas habilidades para optimizar el ambiente laboral y aumentar la competitividad (Rodríguez y Barradas, 2024).

Asimismo, en Vietnam, solamente el 30% de la demanda laboral se cubre y pocos colaboradores tienen formación metodológica, según el Departamento de Industria y Comercio, estas faltas incrementan costos, disminuyen la eficacia operativa y desempeño, lo que deteriora los resultados del negocio y competitividad en el mercado (Thi Nong et al., 2024). Además, en China, se ha encontrado asignación de directivos más por política que por habilidades gerenciales, competencia técnica y gestión especializada en proyecto, lo que provoca desajustes entre el perfil de los directivos y sus funciones, limitando la capacidad de liderazgo y puede traducirse en ineficiencia, sobrecostos y riesgos de seguridad, lo que afecta la calidad, rentabilidad y sostenibilidad de las obras, por lo que es vital ocupar puestos en base a las competencias reales (Xiang y Wang, 2024).

Adicionalmente, en Mekelle (Etiopía), se revelaron serias deficiencias en la capacitación, el 84.87% del personal señaló que no hay evaluaciones oportunas, el 87.39% mencionó la falta de tiempo adecuado y el 83.23% aseguró que no ha habido avances en el desarrollo de las habilidades; entonces, este panorama es relevante para el sector de la construcción, donde las falencias en la formación técnica disminuyen la calidad de la ejecución y aumentan los gastos operativos, esto manifiesta que es urgente la implementación de una gestión por competencias que asegure que los colaboradores tengan las habilidades que se requieren para la optimización de resultados (Giday y Elantheraiyan, 2023).

A nivel nacional, la gestión por competencias, tanto en el sector público como al privado, es clave para el desempeño laboral, por lo que, en una constructora, implementar evaluaciones basadas en las competencias técnicas y blandas, relacionadas a la

capacitación y un sistema salarial estratégico, potencia la calidad del servicio, la productividad y retiene el talento experimentado (Tuesta et al., 2021). Sin embargo, dicha gestión en PYMES peruanas es catalogada crítica, con solamente un 15.6% de implementación efectiva, carencia generalizada en varios sectores empresariales como el de la construcción, lo cual ocasiona retención deficiente del talento, ineficiencia y bajo desempeño laboral (Solano et al., 2023). Además, se observa un entendimiento escaso e implementación inadecuada de la gestión por competencias y logística, con afectación directa al rendimiento laboral, rentabilidad y eficacia en proyectos (Paricahua, 2022).

Asimismo, en constructoras peruanas, hay una evidente falta de programas de capacitación y resistencia a involucrar a todos en la gestión de la seguridad, por lo que los colaboradores tienden a normalizar acciones inseguras, lo que perpetúa un ciclo de prácticas de riesgos que deteriora el rendimiento general del equipo; ello evidencia que sin competencias específicas en seguridad y sin revisar su aplicación real, el desempeño laboral seguirá viéndose afectado por la alta tasa de accidentes (Sevillano y Vallejo, 2024). Además, un compromiso organizacional medio (62%), una gestión de riesgos predominantemente media (65%) y brechas en la formación laboral son problemas cruciales en la construcción, esta situación limita el desempeño y la seguridad del capital humano, lo que afecta la productividad y la sostenibilidad del sector (Tosso et al., 2025).

A nivel local (Cajamarca), se reportaron obras paralizadas por un monto de S/ 1085 millones, principalmente a causa de la inapropiada elaboración de los expedientes técnicos (Gobierno del Perú, 2023); asimismo, hacia 2025, la región se posicionó en el sexto lugar a nivel nacional con 137 proyectos detenidos y un total de S/ 1244 millones, ante este problema de ineficacia y corrupción, se aprobó la iniciativa de la ley 10046, la cual busca fortalecer el control recurrente durante todas las fases del ciclo de inversión y optimizar la asignación presupuestal; entonces, esta problemática no afecta solamente al sector público, sino que también perjudica de forma severa la competitividad y rentabilidad del sector privado de la construcción en Jaén, lo que perpetúa en un ciclo de desconfianza y subdesarrollo (Luna, 2025).

Por otro lado, la caída del empleo entre enero y marzo de 2023 en Cajamarca (-1.2% y 110,100 colaboradores) manifiesta un ambiente laboral inestable que perjudica la formación y la permanencia del personal; asimismo, la aminoración entre jóvenes (-7.2%) y hombres (-1200 puestos) limita la disponibilidad de perfiles apropiados, lo que exige el fortalecimiento de la gestión por competencias para el aseguramiento de un buen rendimiento; además, este contexto sugiere que es relevante que las empresas

constructoras cajamarquinas refuercen los procesos de evaluación y formación para asegurar la eficiencia y continuidad operativa en un mercado laboral con mayor exigencia cada vez (Instituto Peruano de Economía, 2023).

Adicionalmente, la falta de aplicación de una gestión por competencias en las constructoras cajamarquinas evidencia una problemática crítica en el desempeño laboral, manifestada en el hecho de que los colaboradores no poseen certificaciones que validen sus capacidades, lo cual influye de forma directa en su productividad y en las condiciones de trabajo que reciben, en una acreditación de más de 150 trabajadores en Jesús (Cajamarca), por parte de SENCICO, pone de manifiesto la considerable necesidad de certificar las competencias para incrementar la empleabilidad y la seguridad; en este sentido, esta problemática que también afecta al sector privado, limita la competitividad y seguridad en las obras de Cajamarca, lo que obstaculiza el desarrollo del sector (Gobierno del Perú, 2023).

Asimismo, en Cajamarca, la situación de demanda creciente por proyectos relacionados con agua, saneamiento y vivienda, que cumplen con estrictos estándares ambientales, revela una relevante falta de competencias en el sector de la construcción; aunado a lo anterior, la ausencia de personal capacitado en áreas como la gestión ambiental, el control de calidad y las regulaciones ocasiona retrasos, observaciones y un desempeño deficiente en las obras; este problema impacta al sector público y privado, lo que limita su competitividad y rentabilidad, además de dificultar el avance de infraestructuras esenciales, es por ello que es crucial mejorar la gestión por competencias en las empresas constructoras de Jaén para abordar estos retos técnicos y operativos que afectan una ejecución efectiva (Gobierno del Perú, 2025).

También, en la empresa Constructora, se identifica una brecha significativa entre las competencias requeridas y las habilidades reales de los colaboradores. En este sentido, la primera causa es la ausencia de programas formativos bien organizados, lo que trae como consecuencia baja productividad y errores recurrentes en la ejecución de los proyectos; asimismo, la segunda causa corresponde a la inexistencia de un modelo de evaluación del desempeño con enfoque por competencias, lo que trae como consecuencia desmotivación y rotación de personal. De no intervenir, el pronóstico señala que la empresa estaría enfrentando retrasos en proyectos y disminución de competitividad.

Entonces, queda definido el siguiente problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025? Y los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la influencia

de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?; ¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?; ¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?

El estudio se justificó teóricamente porque elevó el conocimiento sobre la gestión por competencias a partir del enfoque de la Visión Basada en Recursos (VBR), Teoría del Capital Humano y La Teoría de la Mentalidad de Inteligencia Colaborativa. Con respecto al desempeño laboral, mediante las teorías de las Características del Trabajo propuesto por Hackman y Oldham, teoría del desempeño contextual de Van Scotter y Motowidlo, teoría del desempeño adaptativo y teoría de la motivación, que incluye marcos como el esquema de necesidades jerárquicas propuesto por Maslow y el modelo de dos dimensiones motivacionales de Herzberg. De este modo, el estudio ofrece un marco teórico robusto que permite analizar de forma integral la relación entre competencias, condiciones laborales, motivación y desempeño, contribuyendo a una mejor comprensión de cómo optimizar los recursos humanos para el éxito organizacional.

Adicionalmente, la investigación presentó justificación práctica ya que abordó un desafío real en las constructoras de Jaén: falencias en la gestión basada en competencias que impactan el rendimiento laboral, lo que produce baja eficiencia, demoras y errores técnicos; además, el beneficio ha recaído en los colaboradores y la empresa en general, ya que ofrece datos para la toma de decisiones sobre la capacitación, la distribución de tareas y el fortalecimiento de los perfiles; asimismo, el análisis cuantitativo ofrece información precisa que ayuda a identificar áreas problemáticas y a sugerir medidas efectivas; también, los resultados proponen soluciones factibles que elevan la eficiencia operativa y la calidad de los proyectos desarrollados por la constructora.

Además, la indagación presentó justificación metodológica porque responde a la necesidad de recopilar datos numéricos mediante un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. Además, La recopilación de información sobre estas variables se efectuó mediante cuestionarios validados a través del juicio de profesionales expertos, con una V-Ayken igual a 1. Dichos instrumentos incluyen escalas tipo Likert que permiten cuantificar percepciones, actitudes y comportamientos. Esta condición viabiliza el procesamiento estadístico y los contrastes entre respuestas individuales o colectivas

También, la indagación presentó justificación social, ya que promovió el bienestar de los colaboradores y de la comunidad; en este sentido, una apropiada gestión por

competencias refuerza la estabilidad laboral, mejora las condiciones laborales y fomenta un ambiente organizacional fundamentado en el mérito y la transparencia; asimismo, la optimización del rendimiento mejora la calidad de las construcciones, lo que benefició a los colaboradores de la empresa; adicionalmente, la indagación favoreció la equidad, lo que facilitó los procesos justos de selección y evaluación de personal; por último, los hallazgos respaldaron la formación continua y generando oportunidades de crecimiento profesional que repercuten positivamente en el tejido social.

Por otro lado, se tuvo como objetivo general el determinar los niveles en que influye la gestión por competencias en el desenvolvimiento en la labor cotidiana de los trabajadores de una empresa constructora de Jaén, 2025. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025; Determinar la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025; Determinar la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

Así, se estableció como hipótesis general que la gestión por competencias influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025; y como específicas: i) La gestión por competencias influye en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025; ii) La gestión por competencias influye en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025; iii) La gestión por competencias influye en la colaboración en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

En los siguientes párrafos se presentan los antecedentes de la investigación. A nivel internacional destaca el artículo de Azmy (2023) realizado en Indonesia, donde los autores analizaron los roles del compromiso y satisfacción laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de una empresa de construcción. El enfoque fue cuantitativo, básico, explicativo, con una muestra de 100 trabajadores, sobre quienes se implementó el instrumento de recolección. El tratamiento de datos determinó que el compromiso organizacional ($\rho=0.816$) la inteligencia emocional ($\rho=0.712$) y la satisfacción laboral ($\rho=0.698$) afecta positivamente el desempeño laboral, donde la satisfacción laboral tiene mayor impacto en el desempeño del colaborador. Se concluye que, la calidad empresarial está determinada por el compromiso y afecta integralmente su rendimiento.

En Malasia, Uwain y Wahab (2023) analizaron la gestión de la formación ante desempeño laboral en la industria constructiva. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, con una muestra de 399 trabajadores que fueron encuestados. Se evidenció una correlación significativa de intensidad positiva entre las comunicaciones de capacitación y el desempeño laboral, como muestra el coeficiente 0.817. Asimismo, las tareas de capacitación en el desempeño laboral tenían una relación positiva, como lo muestra el coeficiente $r = 0.884$. Se concluye una relación positiva significativa entre las variables en las constructoras. Este estudio aporta evidencia teórica sobre la relevancia de la capacitación como dimensión de la gestión por competencias.

En Ecuador, Quimi (2023) en su estudio evaluó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una empresa constructora. La metodología fue cuantitativa, básica, explicativa, con una muestra de 20 colaboradores encuestados. En los hallazgos se evidenció que el clima laboral fue positivo según el 89.66% de los participantes, en tanto, el desempeño laboral fue productivo de acuerdo con el 93.1%. Asimismo, se identificó un coeficiente igual a 0.868, un R cuadrado del 75.3% y un valor F inferior al 0.05. Concluyó la influencia positiva. El aporte metodológico radica en la aplicación del diseño explicativo y análisis de regresión para determinar influencias en empresas constructoras de Latinoamérica.

En Palestina, El-sawalhi y Lafy (2021) en su investigación analizaron la relación entre competencias gerenciales y el rendimiento laboral en la industria de la construcción en la Franja de Gaza. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, con 110 trabajadores, y el uso de un cuestionario. Se observa que la calificación de las competencias presenta una alta puntuación, donde la media y los valores de RII oscilaron entre 3,47 (RII = 69,36 %) y 4,46 (RII = 89,15 %). Asimismo, los resultados de la competencia de gestión de equipos permiten mejorar el rendimiento de los trabajadores ($M = 4,43$, RII = 88,51 %, $SD = 0,56$ y $p = 0,00$). Concluyeron que la gestión de competencias influye en el rendimiento laboral de los colaboradores. Este antecedente brinda un aporte teórico sustancial al confirmar la influencia directa de la gestión por competencias el rendimiento ocupacional específicamente en el sector construcción.

En Sudáfrica, Kalambayi (2021) en su estudio examinaron cómo los estilos de liderazgo gerencial influyen en el desempeño en constructoras en Ciudad del Cabo. Con un enfoque cuantitativo, básico, explicativo. La muestra conformada por 456 trabajadores. Los hallazgos la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo de los gerentes de proyecto y el rendimiento en

subordinados $F(3.16) = 6.437$ y el valor $p = 0.005$. Se concluye, que existe un impacto estadísticamente significativo del estilo de liderazgo en el desempeño laboral. El aporte práctico de este estudio reside en demostrar que las competencias de liderazgo gerencial impactan significativamente el desempeño en empresas constructoras.

En el plano nacional, en Tarapoto, Riva (2024) en su estudio analizó el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Constructora del Oriente E y K S.A.C. El enfoque fue cuantitativo, correlacional, descriptivo, no experimental en 50 trabajadores y el uso de un cuestionario. En los resultados el 84% indicó un nivel regular de liderazgo, correspondiendo también a un nivel regular en el desempeño (96%). Asimismo, el coeficiente de Spearman arrojó una rho positivo igual a 0.889 y significancia inferior al 0.05, permitiendo concluir que existe un vínculo en ambas variables. Este trabajo valida que variables gerenciales predicen el desempeño laboral específicamente en empresas constructoras peruanas.

En Huánuco, Narvaez y Tarazona (2024) en su investigación analizaron la gestión por competencias y el desempeño del personal administrativo. Consideró un estudio aplicado, de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, con 75 trabajadores y el uso de un cuestionario. Los hallazgos revelaron una correlación de Spearman de 0,875 y un p valor igual a 0.000 entre las variables; además en las dimensiones reclutamiento, selección y capacitación se identificó un vínculo positivo según la rho 0.842, 0.784 y 0.854 respectivamente. Concluyeron la asociación positiva y significativa entre las variables en el personal administrativo de la EPS. Este antecedente confirma la influencia de la administración competencial sobre el desempeño del capital humano.

En Lima, Torres y Huamanchumo (2024) en su estudio determinaron el vínculo entre el feedback y el desempeño laboral de una constructora, siguiendo el enfoque cuantitativo, correlacional, descriptiva, no experimental, con una muestra de 38 trabajadores y el uso de un cuestionario. Los hallazgos revelaron que el 63.2% de los colaboradores manifiesta que los procesos de retroalimentación registran alta presencia y el 57.9% señala que el desempeño laboral es adecuado; además, se corroboró una correlación igual a 0.694 y p valor igual a 0.000, permitiendo concluir relación positiva y significativa. Ellos demuestra que elementos de gestión (feedback) influyen significativamente en el desempeño en empresas constructoras.

En Arequipa, Trelles (2022) analizó las competencias y su relación con el desempeño del trabajador de la Constructora Cumbres Challapampa SAC. La metodología consideró un enfoque mixto, básico, descriptivo, no experimental en 129

trabajadores y el uso de un cuestionario y entrevista como instrumento. Los resultados mostraron que el 68.2% de trabajadores consideraron un nivel alto de competencias, en tanto el desempeño laboral demostró un nivel alto según el 42.6% del personal; y una correlación de 0.430 y significancia de 0.000, concluyendo que las competencias influyen en el desempeño laboral. Este antecedente genera evidencia teórica directa sobre la influencia de competencias en el desempeño laboral en el sector construcción.

En San Martín, Quispitongo (2022) analizó la gestión de calidad y desempeño laboral de las constructoras en Tarapoto. Con una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva, no experimental, con una muestra de 31 trabajadores y el uso de un cuestionario. Los hallazgos demostraron niveles medios y altos en ambas variables en 10%-6% y 90%-94%, respectivamente. Asimismo, la correlación arrojó 0.687** y Sig. de 0.000 (p -valor < 0.01); fundamentando así que, la gestión de calidad se asocia con el desempeño del colaborador. El estudio valida metodológicamente el diseño correlacional para analizar variables de gestión y desempeño en constructoras regionales.

Por otra parte, específicamente en Cajamarca, se exponen los antecedentes locales de Briones (2024) analizó las competencias profesionales y desempeño laboral en Jatur SAC, 2023. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, correlacional, con una muestra de 15 trabajadores técnicos y el uso de un cuestionario. Se evidenció que el 46.7% de los profesionales muestran competencias altas, en tanto, el nivel de desempeño laboral fue eficiente según el 53.3%. Además, se obtuvo una rho Pearson igual a 0.889 y p valor inferior al 5%. Por lo que se concluye que, existe una asociación positiva. Antecedente local que confirma la asociación positiva entre competencias profesionales y desempeño laboral.

Quintana (2024) analizó el liderazgo y el desempeño laboral en una constructora en Cajamarca. La metodología consideró el enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, con una muestra de 40 colaboradores y el uso de un cuestionario. En los hallazgos se demostró que el 65% percibió un alto de liderazgo, en tanto, la misma proporción consideró un nivel alto. En cuanto al estadístico de correlación de Spearman fue de $\rho = 0.824$ y un p valor menor al 0.05. Concluyó que el liderazgo influye en el desempeño del colaborador de la constructora. Justifica la pertinencia del estudio en el contexto geográfico específico de Cajamarca en el sector construcción.

Rumay (2023) en su estudio analizó si la motivación se asocia con el desempeño en una empresa de servicios eléctricos CVO S.A.C. La metodología fue cuantitativa, no experimental, muestra de 45 trabajadores y el uso de un cuestionario. Los hallazgos

revelaron un nivel regular en la motivación de los trabajadores (91.1%) y un nivel medio en el desempeño laboral (77.8%), además, se identificó una rho Spearman igual a 0.876 y un p valor igual a 0.000. Se estableció que, la motivación genera efectos positivos en el desempeño laboral. Valida el uso de diseño cuantitativo correlacional para analizar factores que influyen en el desempeño en el contexto local.

Alvitez (2022) en su estudio identificó como la gestión del talento humano se asocia con el desempeño en la empresa de servicios múltiples Chugur S.R.L. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, correlacional, con una muestra de 50 trabajadores y el uso de un cuestionario. Los hallazgos demostraron un nivel bueno en la GTH según el 86% de los colaboradores y también un nivel bueno en el desempeño laboral. Además, se identificó una rho Pearson igual a 0.668 y p valor igual a 0.000, permitiendo constatar que la administración estratégica del talento correlaciona con la productividad organizacional. Demuestra que la administración del talento organizacional, orientada por competencias, se vincula notablemente con el rendimiento en el trabajo.

Velasquez (2021) quien determinó la relación del clima organizacional con el desempeño en una empresa de construcción. El enfoque fue cuantitativo, aplicado, no experimental, con la participación de 32 trabajadores encuestados. Los hallazgos demostraron que el 47% de los trabajadores percibieron un nivel regular en el clima organizacional, en tanto el 31% indicaron un nivel regular en el desempeño laboral. Asimismo, evidenciaron una rho Pearson igual a 0.633 y un p valor de 0.000 entre las variables. Se concluyó la influencia significativa. Antecedente metodológico local aplicado en empresa constructora con diseño similar al propuesto.

Ahora bien, acerca de las teorías que fundamentan la variable gestión por competencias se encuentra la teoría visión basada en recursos (VBR), que postula que los recursos y capacidades únicos de una organización, incluido su capital humano, son clave para lograr una ventaja competitiva sostenida. En el contexto de la gestión del talento, la VBR enfatiza la importancia de invertir en los empleados y fomentar su desarrollo como activos valiosos que pueden impulsar la innovación y el rendimiento (Oham & Gift, 2024).

La teoría de la visión basada en recursos explica cómo las competencias únicas de los empleados crean una ventaja competitiva. Se demuestra una correlación positiva entre la inversión en desarrollo de competencias y el desempeño organizacional. Asimismo, ilustra cómo los sistemas de compensación influyen en la motivación a través de factores de expectativa, instrumentalidad y valencia. Además, se fundamenta en efectos sinérgicos

al combinar el desarrollo de competencias con sistemas de compensación justos, demostrando que el desarrollo de competencias técnicas con incentivos apropiados aumenta significativamente la productividad (Putra et al., 2025).

Otra teoría pertinente es la teoría del capital humano, pone de relieve la trascendencia de la inversión en procesos formativos y evolutivos del talento organizacional. Según esta teoría, las habilidades y los conocimientos de los empleados son similares a inversiones de capital que pueden generar importantes retornos de productividad, respaldando que el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional son componentes críticos de una gestión eficaz del talento (Islam & Amin, 2022).

La Teoría de la Mentalidad de Inteligencia Colaborativa aboga por la sostenibilidad mediante el fomento de un enfoque colaborativo que aborde los desafíos organizacionales, agilice la toma de decisiones e impulse la innovación. Las organizaciones deben ampliar su enfoque más allá de los meros recursos técnicos, poniendo un énfasis significativo en cultivar elementos no técnicos, incluyendo habilidades y competencias humanas, perspicacia de liderazgo, coordinación de equipos, una cultura de innovación, estrategias de gobernanza y estrategias para integrar la IA con los empleados. La teoría enfatiza la importancia de una fuerza laboral diversa que, cuando se combina con una mentalidad colaborativa, optimiza las contribuciones holísticas de los miembros de una organización. Este enfoque no solo mejora la diversidad cognitiva, sino que también fortalece los componentes interconectados de la organización, lo que resulta en una fuerza laboral adaptable, progresista y destacada (Chew & Mohamed, 2024).

En cuanto a su definición, la gestión basada en competencias persigue el reconocimiento, desarrollo y aplicación de habilidades y saberes relevantes para el éxito individual y organizacional. En el contexto digital, las competencias requeridas no solo incluyen habilidades técnicas, sino también la capacidad de adaptación al cambio, creatividad, habilidades de colaboración y capacidad de hacer uso eficaz de Tics (Nurani & Shaddiq, 2024).

Según Benayoune (2024) es una herramienta para identificar, desarrollar y gestionar eficientemente el desempeño laboral. Cumplen diversos propósitos, entre ellos: facilitar el reclutamiento y la selección de nuevos empleados mediante evaluaciones y procedimientos de selección, facilitar la capacitación de los empleados a través de cursos personalizados centrados en el desarrollo de competencias; gestionar la información de los colaboradores con modelos de competencias para documentar y almacenar datos laborales; estructurar diferencias salariales o hacer evaluación para aumentos salariales,

de desempeño alineando el instrumento con las competencias; establecer criterios de ascenso basados en competencias y guiar el desarrollo profesional fundamentando las asignaciones de puestos y otras decisiones profesionales.

La Gestión por Competencias, implica los conocimientos, las habilidades y la actitud del individuo, mientras que la entrega se refiere a los elementos que el individuo desea aportar responsablemente a la empresa. La competencia se asocia con el uso de la inteligencia para desarrollar el conocimiento adquirido a través de la combinación y transferencia de recursos capaces de generar valor económico para las organizaciones y valor social para el individuo (Da Silva & Gouveia, 2021).

La relevancia del desarrollo de competencias se ve cada vez más en la era digital actual, donde se requiere que los empleados tengan una alta competencia digital y adaptabilidad, lo que repercute tanto en la eficiencia individual como en la innovación en el lugar de trabajo. Los empleados que están en constante aprendizaje y crecimiento tienden a tener concepciones alternativas y propuestas originales a través de las cuales las organizaciones pueden enfrentar los desafíos de maneras creativas y adaptativas. La gestión de RR.HH. en la era de la digitalización requiere el desarrollo de competencias digitales y la implementación de sistemas basados en tecnología para maximizar la productividad laboral de los empleados. Asimismo, el sistema de compensación juega un papel vital en la motivación y retención de empleados de alta calidad (Putra et al., 2025).

En cuanto a las dimensiones de la variable, de acuerdo con Moreira y Pauca (2022), de la gestión por competencias se subdivide en las dimensiones siguientes: Trabajo en equipo: hace referencia a la forma de organización en la que varios trabajadores colaboran para lograr una meta común. Cada integrante aporta sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, y la coordinación entre todos permite alcanzar resultados que serían difíciles de obtener de manera individual (Corrales et al., 2022). Además, es una forma de organización donde varios trabajadores de forma coordinada logran un objetivo común, empleando una comunicación efectiva, cooperativa, con una responsabilidad compartida y una capacidad de resolver conflictos (Jankelová et al., 2022). Asimismo, se define como una colaboración de un grupo de individuos que pretenden alcanzar una meta común, donde cada trabajador aporta sus capacidades y habilidades para obtener resultados positivos (Chawla & Jain, 2021).

Liderazgo: menciona la capacidad de un individuo para dirigir y orientar a un equipo hacia el cumplimiento de metas compartidas, estimulando, impulsando y estableciendo decisiones que orienten la meta propuesta (De la Cruz, 2023). Se

caracteriza por comunicar con claridad, escuchar a los demás, trabajar con empatía y actuar con coherencia, siendo de ejemplo para su equipo y creando un ambiente en el que todos puedan desarrollar mejores habilidades (Abidin, 2022). La calidad de un liderazgo efectivo se ve influenciada por la preparación y las oportunidades de desarrollo, donde la preparación implica un proceso para ser competente, innovador, motivado y orientado a objetivos (Campos, 2021).

Desarrollo de personas: consiste en el proceso donde se fortalecen las destrezas, saberes y actitudes de los colaboradores para fortalecer su rendimiento, desarrollo personal y evolución profesional (Ramírez, 2021). Implica acciones como capacitación, acompañamiento y oportunidades de aprendizaje que permiten a cada persona alcanzar su potencial y aportar de manera más efectiva a su entorno laboral o profesional (Jamal & Anwar, 2021). Es un componente esencial para el desarrollo profesional individual y la ventaja competitiva organizacional, donde el desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que aportan valor económico a una organización constituye una iniciativa crucial en la gestión del talento (Dachner et al., 2021).

Ejecución: corresponde a la aptitud de la empresa para desarrollar sus procesos de forma eficiente a través de una adecuada gestión del personal y de los recursos (Moreira & Paucar, 2022). En este contexto, implica controlar la rotación de empleados para garantizar la continuidad y calidad del servicio, asegurar que los colaboradores reciban capacitaciones y contenidos que fortalezcan su desempeño, y aplicar políticas internas que promuevan la productividad (Venegas et al., 2022). Asimismo, la gestión de RR. HH. debe tener flexibilidad para diseñar y ejecutar estrategias del área, esto puede incluir ajustes en los procesos de contratación, el desarrollo de los empleados y la gestión del rendimiento (Kresnawidiansyah et al., 2023).

Por otro lado, respecto a la segunda variable, diversas teorías sustentan la comprensión del desempeño laboral en contextos organizacionales. En particular, la Teoría de las Características del Trabajo propuesta por Hackman y Oldham, quienes argumentaron que los empleados optimizan su desempeño cuando se les brinda condiciones laborales enriquecidas que energizan cualidades naturalmente motivadoras, promoviendo satisfacción y rendimiento óptimo. Asimismo, se encuentra la Teoría del Desempeño Contextual de Van Scotter y Motowidlo, quienes fundamentaron una relación entre dedicación al trabajo y facilitación interpersonal como facetas fundamentales del desempeño organizacional. Por otro lado, la Teoría del Desempeño Adaptativo enfatiza la relevancia de la flexibilidad y adaptación ante demandas situacionales cambiantes,

particularmente importante en la industria constructiva donde los proyectos presentan características únicas y condiciones variables (Maco et al., 2025).

La Teoría de la Motivación, que incluye marcos como la Jerarquía de Necesidades de Maslow y la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, también desempeña un papel crucial en la gestión del talento al proporcionar información sobre factores que impulsan el nivel de satisfacción y lealtad de los empleados, subrayando el requerimiento de que las organizaciones creen entornos que satisfagan las necesidades intrínsecas y extrínsecas de su fuerza laboral y diseñen estrategias que mejoren el desempeño laboral, reduce la rotación de personal y fomenten una fuerza laboral comprometida y productiva al comprender qué motiva a los empleados (Oham & Gift, 2024).

El desempeño laboral es la competencia del colaborador para ejecutar sus deberes y funciones adecuada y eficazmente. Puede valorarse considerando los resultados laborales, eficiencia, calidad de trabajo, iniciativa y actitud laboral. El desempeño laboral satisfactorio puede posibilitar que las organizaciones obtengan sus metas empresariales de forma más eficaz, mientras que un desempeño deficiente puede causar pérdidas para la empresa. En síntesis, el desempeño laboral abarca las acciones, los comportamientos y los resultados de los empleados, que impactan significativamente en el logro de los objetivos organizacionales (Triansyah et al., 2023).

Según hace mención que el desempeño es el resultado producido por las funciones o indicadores de un trabajo o profesión en un período determinado. El rendimiento laboral corresponde al resultado del trabajo considerando calidad y cantidad alcanzado por un empleado realizando su tarea. Por lo tanto, constituye el nivel de eficiencia con el que un individuo efectúa las tareas y responsabilidades propias de su puesto de trabajo, aplicando sus conocimientos, habilidades, actitudes y esfuerzo para cumplir con los objetivos establecidos (Ristiawansyah, 2023).

El desempeño de los trabajadores representa uno de los aspectos más significativos para el triunfo de toda empresa. Por ello, muchos gerentes buscan formas innovadoras dentro del sistema de gestión del desempeño (SGD) de la empresa para estimular a los trabajadores y medir su rendimiento de forma eficiente y eficaz. Por lo tanto, el desempeño laboral busca conocer el nivel de servicio de los trabajadores según esto se establecen parámetros, para controlar su desarrollo (Almulaiki, 2023).

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, Torres y Huamanchumo (2024) estructuraron tres, para empresas de construcción, las cuales fueron:

Cumplimiento de objetivos: implica desempeñarse según lo planificado, cumpliendo las tareas, actividades o funciones con calidad y eficiencia (Reza et al. 2024). Consiste también que la disposición de los empleados a alcanzar sus objetivos laborales fomenta la motivación, lo que afecta el logro de su desempeño (Mustaqimi et al., 2024). Asimismo, es el grado en que una persona o un equipo logra alcanzar las metas establecidas en una empresa. En un contexto laboral, significa que los colaboradores cumplen con los resultados esperados tanto individuales como colectivos y contribuyen eficazmente a los objetivos de la empresa (Olivera, 2022).

Calidad de trabajo: Implica el nivel de excelencia con el que un trabajador efectúa sus tareas considerando precisión, eficiencia, atención al detalle, cumplimiento de estándares establecidos y capacidad para producir resultados confiables y útiles (Michael et al., 2022). Además, no solo es cumplir con el trabajo, sino de realizarlo de forma organizada, consistente y con profesionalismo, contribuyendo a los objetivos de la empresa (Soroya et al. 2022). Se refiere al grado en que las tareas realizadas cumplen con los estándares previstos en materia de precisión, eficiencia, responsabilidad y acatamiento de objetivos. Asimismo, consiste en realizar el trabajo de manera correcta, ordenada y consistente, entregando resultados confiables y útiles (Briones S. , 2021).

Colaboración en equipo: se define como el resultado de interacciones entre colaboradores que coexisten y se integran para aportar su experiencia, conocimientos articulándose con los otros miembros para garantizar un desempeño óptimo de las labores encomendadas (López & Mendoza, 2022). En un grupo de personas con un objetivo común, resolver problemas o realizar las tareas para las que fueron creados (Kim et al., 2022). Los equipos como grupos de trabajo eficaces cuya eficacia reside en el grado de motivación, coordinación y propósito, y cuya sinergia produce una energía/creatividad que los supera (Obiekwe et al., 2021).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

El enfoque fue cuantitativo, el cual se denomina así por tratar fenómenos medibles mediante la utilización de técnicas estadísticas (Arias et al., 2022). En este sentido, fue cuantitativo pues se utilizaron técnicas estadísticas para el análisis de los datos; además, este enfoque permitió medir las variables gestión por competencias y desempeño laboral, establecer su relación estadística y obtener resultados con posibilidad de generalización para la población de los colaboradores de la empresa.

El tipo fue básico por su propósito que aboga por nuevo conocimiento y el fortalecimiento de teorías, sin que se busque necesariamente una aplicación inmediata (Arias et al., 2022). Entonces, fue básica porque se buscó entender la relación de las variables en un contexto específico; además, se aportó conocimiento teórico-empírico acerca de estos fenómenos, lo cual puede servir para futuros estudios con objetivos similares.

Además, el nivel fue explicativo, el cual busca identificar las causas y efectos entre variables, estableciendo relaciones de influencia o causalidad dentro del fenómeno estudiado (Arias et al., 2022). Entonces, el estudio buscó determinar cómo la gestión por competencias influye en el desempeño laboral y sus dimensiones, mediante análisis estadísticos que permiten establecer relaciones causales entre las variables examinadas.

2.2 Diseño de investigación

Correspondió a un diseño no experimental, en el cual no se ejerció control deliberado sobre las variables, observa los fenómenos tal como suceden en su contexto natural. Asimismo, fue transversal; es decir, la recolección de datos se efectúa en un único momento o periodo de tiempo específico, sin dar seguimiento a lo largo del tiempo (Arias et al., 2022). Entonces, fue de corte transversal porque se estudió el fenómeno en el año 2025, sin dar seguimiento a lo largo del tiempo.

2.3 Población y muestra

La población es el vinculado completo de elementos que se desean estudiar (Arias et al., 2022). En este caso, la población fue 90 colaboradores de una empresa constructora Jaen 2025. Asimismo, la muestra es el subconjunto de una población que se elige para ser analizado (Arias et al., 2022). Para ello se consideró un muestreo censal, que es aquel método que estudia la totalidad de la población, sin seleccionar un grupo representativo,

donde se recoge información de todos los individuos, que forman parte del universo que se desea analizar. Por lo tanto, la muestra a considerar fue también de 90 trabajadores.

El establecimiento de unidades muestrales se llevó a cabo mediante los criterios de inclusión comprendiendo: (i) colaboradores activos de la empresa constructora durante el año 2025, (ii) personal con mínimo seis meses de permanencia en la empresa, (iii) colaboradores que aceptan participar voluntariamente. Además, los criterios de exclusión comprendieron: (i) colaboradores con menos de seis meses de antigüedad, (ii) colaboradores en licencia prolongada al momento de la recopilación de los datos; (iii) personal externo o subcontratado sin vínculo laboral directo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Fueron seleccionados como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Entonces, la encuesta es una técnica de recolección de información que emplea interrogantes estructuradas para la obtención de datos de una población y posibilita describir peculiaridades, reconocer tendencias y respaldar análisis estadísticos en estudios (Arias et al., 2022). Además, el cuestionario es un instrumento compuesto por interrogantes organizadas que posibilita la recolección de información de los partícipes (Arias et al., 2022).

Se utilizó un cuestionario para la variable gestión por competencias, con escala de Likert empleado por Moreira y Paucar (2022). El cual comprendió un total de 22 ítems, estructuradas en cuatro dimensiones: Trabajo en equipo (3 ítems), Liderazgo (8 ítems), Desarrollo de personas (6 ítems), Ejecución (5 ítems). Además, las respuestas se basaron en una escala de Likert donde 1 = Deficiente, 2= Regular, 3= Bueno, 4= Muy Bueno y 5= Excelente. Para la escala de valoración se establecieron tres niveles: bajo (22–51), medio (52–81) y alto (82–110).

En cuanto al desempeño laboral se utilizó un cuestionario con escala de Likert utilizado por Torres y Huamanchumo (2024). El cual comprendió un total de 16 ítems, estructuradas en tres dimensiones: Cumplimiento de objetivo (6 ítems), Calidad de trabajo (4 ítems), Colaboración en equipo (6 ítems). Para la escala de valoración se establecieron tres niveles: bajo (16-32), medio (33-48) y alto (49-64).

En este sentido, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y se determinó su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Dichos coeficientes de Cronbach fueron mayores a 0.7 demostrando que los cuestionarios son aceptables para su aplicación. De este modo, se garantizó la calidad técnica de los instrumentos empleados en la indagación.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se utilizó estadística descriptiva e inferencial. Entonces, la estadística descriptiva es usualmente empleada para resumir una gran cantidad de datos (López, 2025). En este sentido, la estadística descriptiva ayudó a estructurar, resumir y visualizar la información mediante tablas con frecuencias y porcentajes.

Por otro lado, la estadística inferencial analiza una muestra para sacar conclusiones y tomar decisiones basadas en datos (Díaz, 2022). En este sentido, permitió verificar las hipótesis planteadas y determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral, con la utilización de pruebas estadísticas apropiadas para las características al diseño de estudio

2.6 Aspectos éticos en investigación

La beneficencia es un principio que busca asegurar el bienestar de los partícipes, es por ello que en el estudio se aporta información útil; asimismo, la no maleficencia establece que el investigador debe evitar todo tipo de afectación física, psicológica o emocional que pueda impactar a los involucrados, es por ello que la aplicación de los cuestionarios evitó riesgos, respetó los límites personales, aseguró la comodidad y protegió la integridad física y emocional de los colaboradores; también, la justicia garantiza un trato equitativo y transparente para todos los partícipes, es por ello que se garantizó la igualdad de participación en el estudio; además, el respeto reconoce la dignidad, la autonomía y los derechos de los partícipes, es por ello que se respetó las decisiones individuales de cada colaborador; por último, la confidencialidad asegura la protección de la información obtenida, por lo que no se divulgaron los datos personales y se emplearon los resultados solamente con fines científicos y académicos (Drolet et al., 2023).

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

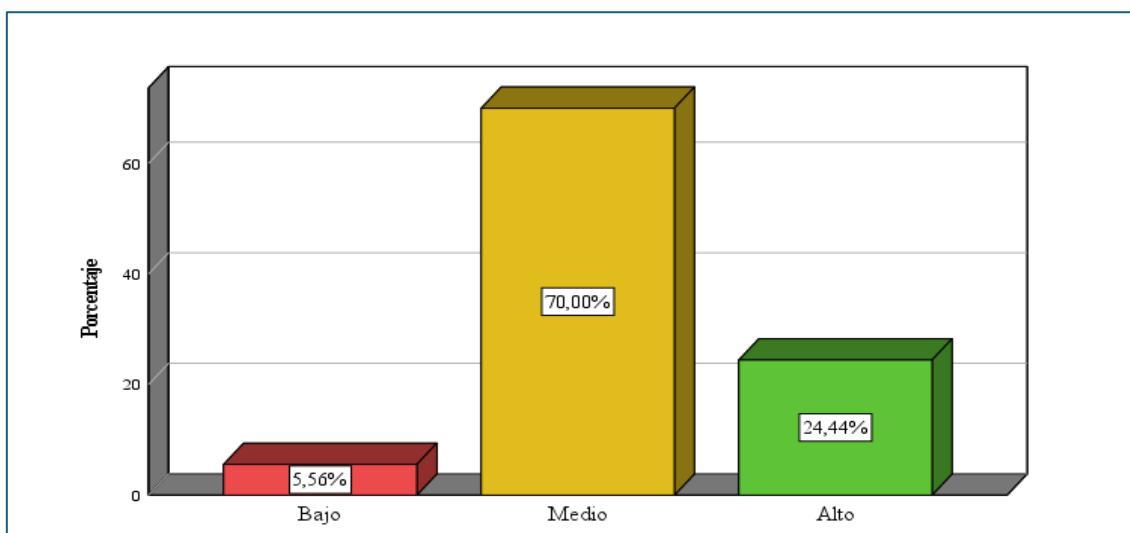
Niveles de gestión por competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5.6
Medio	63	70.0
Alto	22	24.4
Total	90	100.0

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Figura 1

Niveles de gestión por competencias



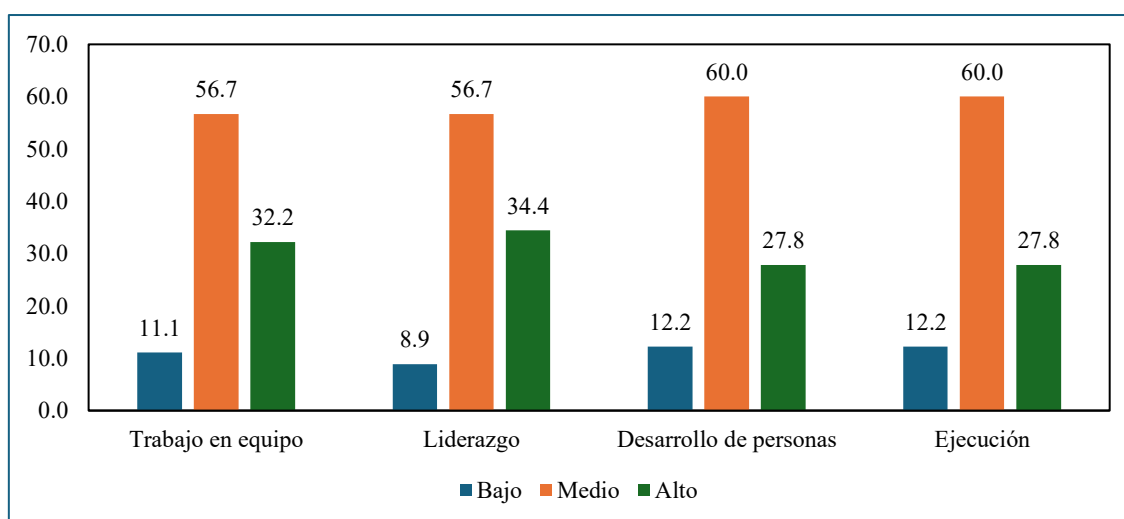
Nota. Elaboración propia en SPSS.

La Tabla 1 evidencia los niveles de gestión por competencias, donde el nivel medio concentró 63 participantes, equivalente a 70.0%, a saber, la mayor parte de la muestra considera la existencia de prácticas competenciales parcialmente consolidadas dentro de la organización. A su vez, 22 colaboradores, que representaron 24.4% del total, alcanzaron el nivel alto, los mismo que son un segmento que internalizó con mayor consistencia los conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas al desempeño laboral. Finalmente, el nivel bajo fue reportado por el 5.6% (5 participantes), es decir, existe una incidencia reducida de insuficiencias en la gestión de competencias.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de gestión por competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
D1: Trabajo en equipo		
Bajo	10	11.1
Medio	51	56.7
Alto	29	32.2
D2: Liderazgo		
Bajo	8	8.9
Medio	51	56.7
Alto	31	34.4
D3: Desarrollo de personas		
Bajo	11	12.2
Medio	54	60.0
Alto	25	27.8
D4: Ejecución		
Bajo	11	12.2
Medio	54	60.0
Alto	25	27.8
Total	90	100.0

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Figura 2*Niveles de las dimensiones de gestión por competencias*

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 2 se caracteriza las cuatro dimensiones de la gestión por competencias, caracterizado por la concentración mayoritaria en el nivel medio, con porcentajes que oscilaron entre 56.7% y 60.0%, es decir, el funcionamiento institucional se sostuvo principalmente en prácticas competenciales de alcance intermedio. Así, existen capacidades organizacionales instaladas sin una consolidación uniforme que permite el

predominio del nivel alto en alguna dimensión específica. Asimismo, en el nivel alto se observan valores entre 27.8% y 34.4%, segmento que alcanzó mayores niveles de dominio competencial derivado de diferencias internas en la apropiación de conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas al desempeño laboral. No obstante, el nivel bajo presenta valores entre 8.9% y 12.2%, que, no es una condición extendida, sino circunscrita a segmentos específicos.

Tabla 3

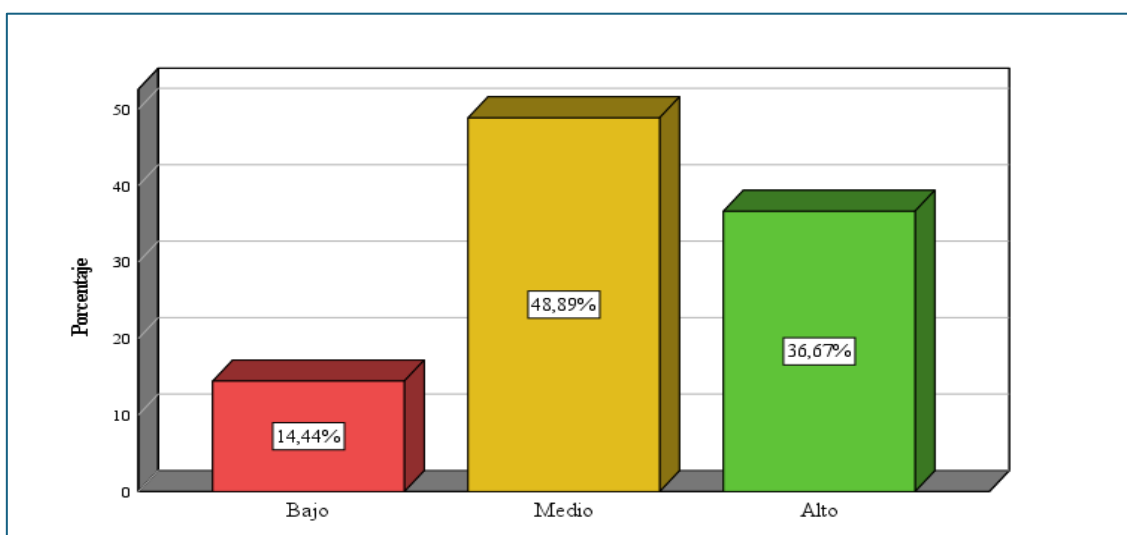
Niveles de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	14.4
Medio	44	48.9
Alto	33	36.7
Total	90	100.0

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Figura 3

Niveles de desempeño laboral



Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 3 y Figura 3 se observa que en el nivel medio el 48.9% de los encuestados sostiene que el desempeño laboral se ubicó en el nivel medio. Lo anterior implica que, existe un desempeño laboral funcional en el cual los colaboradores cumplen con sus responsabilidades básicas sin alcanzar niveles sobresalientes de excelencia en el cumplimiento de objetivos, calidad de trabajo y colaboración en equipo. Por otro lado, el

36.7% percibe que posee un nivel alto de desempeño laboral, de ahí que, este segmento considera que superó las expectativas establecidas en términos de cumplimiento de objetivos, calidad de trabajo y colaboración en equipo. Finalmente, solo el 14.4% se situó en el nivel bajo.

Tabla 4

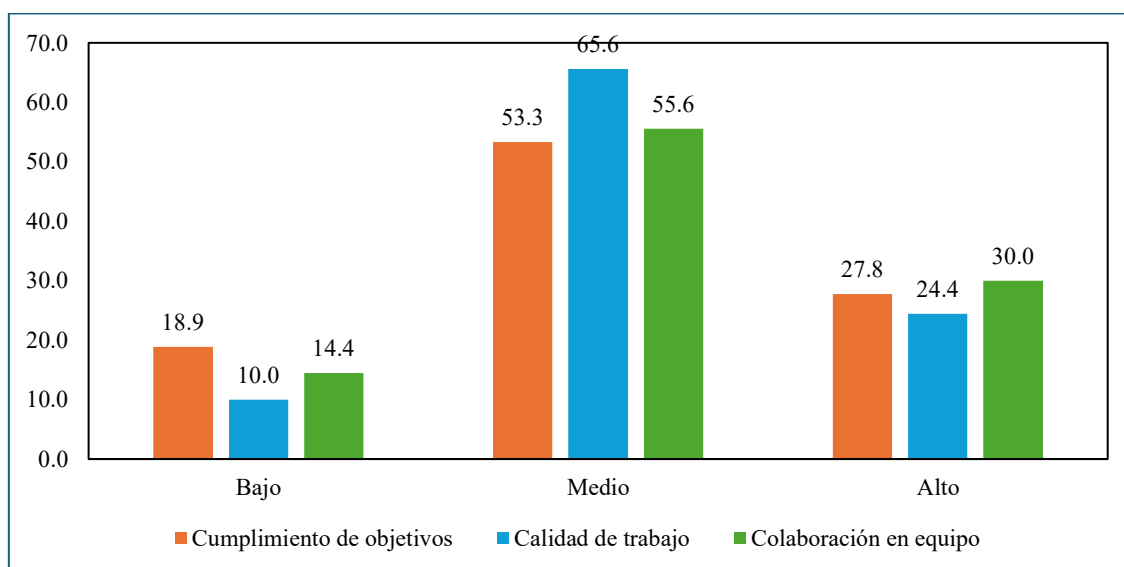
Niveles de las dimensiones de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
<i>D1: Cumplimiento de objetivos</i>		
Bajo	17	18.9
Medio	48	53.3
Alto	25	27.8
<i>D2: Calidad de trabajo</i>		
Bajo	9	10.0
Medio	59	65.6
Alto	22	24.4
<i>D3: Colaboración en equipo</i>		
Bajo	13	14.4
Medio	50	55.6
Alto	27	30.0
Total	90	100.0

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de desempeño laboral



Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 4 se caracteriza las tres dimensiones del desempeño laboral, donde el nivel medio tiene porcentajes entre 53.3% y 65.6%, que se traduce en un grupo que considera tener un desempeño funcional pero no sobresaliente en las tres áreas evaluadas. En otros términos, existen capacidades laborales instaladas sin consolidación completa en ninguna de las dimensiones específicas. Respecto al cumplimiento de objetivos, el 53.3% de colaboradores se situaron el nivel medio, mientras el 27.8% alcanzó el nivel alto y el 18.9% permaneció en el nivel bajo.

En cuanto a la calidad de trabajo, el 65.6% de los colaboradores demostró un nivel medio, porcentaje superior al de las otras dimensiones, seguido por el 24.4% en nivel alto y únicamente el 10.0% en nivel bajo. La colaboración en equipo presentó el 55.6% en nivel medio, el 30.0% en nivel alto y el 14.4% en nivel bajo. Es importante mencionar que, en esta dimensión el nivel alto alcanzó el porcentaje mayor entre las tres dimensiones (30.0%), por ende, mejores capacidades de trabajo conjunto, comunicación y coordinación entre colaboradores en comparación con el cumplimiento de objetivos y la calidad de trabajo.

Contrastación de hipótesis

H₀: La Gestión por competencias no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

H₁: La Gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

Tabla 5

Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0.595	0.354	0.346	8.131	1.876

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 5 se explicita un R cuadrado de 0.345, donde el 35.4% de la varianza total del desempeño laboral es atribuible a la gestión por competencias, en tanto el 64.6% residual obedece a factores exógenos al modelo propuesto. Asimismo, el error estándar fue de 8.131, una magnitud moderada considerando el rango total de puntuaciones del

desempeño laboral (48 puntos). El estadístico de Durbin-Watson (1.876) converge hacia el umbral óptimo de 2, es decir, se ratifica el cumplimiento del axioma de independencia de los términos de error.

Tabla 6

Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	3184.777	1	3184.777	48.168	0.000
Residuo	5818.378	88	66.118		
Total	9003.156	89			

Nota. Elaboración propia en SPSS.

La Tabla 6 se muestra que la suma cuadrática de la regresión fue de 3184.777, en tanto la suma cuadrática residual fue 5818.378, es decir, la variabilidad refractaria al modelo fue mayor, en la que confluyen múltiples factores adicionales influyentes en el desempeño laboral más allá de las competencias organizacionales. Asimismo, el estadístico F de Fisher-Snedecor con un grado de libertad para la regresión y 88 grados de libertad para el residuo fue de 48.168, y la significancia de 0.000, por ende, el modelo es significativo globalmente.

Tabla 7

Coefficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	22.554	3.538		6.375	0.000
Gestión por competencias	0.323	0.046	0.595	6.940	0.000

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Respecto a los coeficientes, la constante fue de 22.554 y representa el valor esperado del desempeño laboral cuando la gestión por competencias alcanza nivel cero. Por su parte, el coeficiente de la gestión por competencias fue de 0.323 y su significancia de 0.000 (menor a 0.05), por tanto, cada incremento unitario en la gestión por competencias se asocia con una elevación de 0.323 puntos en el desempeño laboral de los

colaboradores. Asimismo, el error estándar reducido (0.046) es indicativo precisión elevada en la estimación del coeficiente. Así, se acepta la hipótesis alterna o de investigación, y se sostiene que la gestión por competencias influye en el desempeño laboral en el contexto especificado.

H₀: La gestión por competencias no influye significativamente en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

H₁: La gestión por competencias influye significativamente en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

Tabla 8

Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0.573	0.328	0.321	3.401	1.877

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 8 se muestra que el R cuadrado de 0.328 determina que el 32.8% de la varianza total del cumplimiento de objetivos es explicada por la gestión por competencias, mientras el 67.2% restante responde a factores externos al modelo especificado. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.573 expone una asociación positiva de magnitud moderada entre ambos constructos. El error estándar de 3.401 es reducido frente a la escala de medición de la variable (rango 6-30 puntos).

Tabla 9

Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	497.319	1	497.319	42.999	0.000
1 Residuo	1017.803	88	11.566		
Total	1515.122	89			

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 9 se muestra el análisis ANOVA del modelo regresivo, donde la suma cuadrática de la regresión fue de 497.319, y la suma cuadrática residual de 1017.803. Lo

anterior significa que, otros factores adicionales influyen en mayor medida en el cumplimiento de objetivos más allá de las competencias organizacionales. El estadístico F fue de 42.999, el mismo que concatena un nivel de significancia asintótica de 0.000, por tanto, el modelo en cuestión es significativo de manera global. Tal resultado habilita el rechazo de la hipótesis nula de inexistencia de asociación lineal entre los constructos.

Tabla 10

Coefficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	7.841	1.480		5.299	0.000
1 Gestión por competencias	0.127	0.019	0.573	6.557	0.000

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 10 se exponen los coeficientes de la región. En ella, la constante fue de 7.841, es decir, el cumplimiento de los objetivos fue de 7.841 cuando la gestión por competencias alcanza nivel cero. Asimismo, la gestión por competencias tiene un coeficiente de 0.127, es decir, cada incremento unitario en la gestión por competencias se asocia con una elevación de 0.127 puntos en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores. El mencionado coeficiente es significativo al nivel de 5% ($p = 0.000 < 0.05$). Por ende, se acepta la hipótesis alterna, por lo que la gestión por competencias influye en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores en el contexto especificado.

H₀: La gestión por competencias no influye significativamente en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

H₁: La gestión por competencias influye significativamente en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.

Tabla 11

Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0.564	0.318	0.310	2.097	1.580

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Respecto a los estadísticos globales, el R cuadrado de 0.318 determina que el 31.8% de la varianza total de la calidad de trabajo es explicada por la gestión por competencias. Así, el 68.2% restante responde a factores externos al modelo especificado. Por otro lado, se tiene un coeficiente de correlación de 0.564, que indica que existe una asociación positiva de magnitud moderada entre ambos constructos. Asimismo, el estadístico de Durbin-Watson (1.580) converge hacia el umbral óptimo de 2, es decir, no existe autocorrelación en los errores del modelo.

Tabla 12

Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	180.500	1	180.500	41.033	0.000
1 Residuo	387.100	88	4.399		
Total	567.600	89			

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En el análisis ANOVA se expone que, la suma cuadrática de la regresión fue de 180.500, y la suma cuadrática residual de 387.100, por lo que los residuos poseen mayor participación en la explicación de las variaciones del constructo endógeno. El estadístico F fue 41.033 y su significancia 0.000 (<0.05), lo que expone significancia global del modelo rechazando la hipótesis nula de no asociación lineal entre los constructos.

Tabla 13

Coefficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	6.062	0.913		6.642	0.000
1 Gestión por competencias	0.077	0.012	0.564	6.406	0.000

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En torno a los coeficientes del modelo, la constante fue de 6.062, es decir, la calidad de trabajo fue de 6.062 cuando la gestión por competencias alcanza nivel cero. El coeficiente de la gestión por competencias fue de 0.077 con significancia de 0.000, menor

al 0.05, que implica que, un incremento unitario en la gestión por competencias se asocia con una elevación en la calidad de trabajo de los colaboradores con una precisión elevada dado el error estándar reducido (0.012). En base a lo anterior, se acepta la hipótesis de investigación, la misma que sostiene que, la gestión por competencias influye en la calidad de trabajo de los colaboradores en el contexto especificado.

H₀: La gestión por competencias no influye significativamente en la colaboración en equipo una empresa constructora de Jaén, 2025.

H₁: La gestión por competencias influye significativamente en la colaboración en equipo una empresa constructora de Jaén, 2025.

Tabla 14

Resumen del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0.555	0.308	0.300	3.308	2.014

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 14 se expone un coeficiente de correlación de 0.555, es decir, una vinculación positiva de magnitud moderada entre ambas construcciones teóricas. El R cuadrado de 0.308 denota que el 30.8% de la variabilidad total de la colaboración en equipo es atribuible a la gestión por competencias, en tanto el 69.2% residual obedece a factores exógenos al modelo propuesto. Asimismo, el modelo tiene un error estándar de 3.308, el mismo que se clasifica como una magnitud contenida considerando el rango total de puntuaciones de la colaboración en equipo (rango 6-24 puntos).

Tabla 15

Análisis ANOVA del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	428.413	1	428.413	39.150	0.000
1 Residuo	962.976	88	10.943		
Total	1391.389	89			

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En el análisis ANOVA del modelo regresivo, la suma cuadrática atribuida a la regresión ascendió a 428.413, mientras la suma cuadrática residual alcanzó 962.976. Lo precedente denota que múltiples factores adicionales ejercen mayor gravitación sobre la colaboración en equipo más allá de las competencias organizacionales. El estadístico F de Fisher-Snedecor fue de 39.150 y su significancia asintótica de 0.000, por consiguiente, el modelo resulta significativo globalmente. Dicho resultado faculta la refutación de la hipótesis nula respecto a la ausencia de asociación lineal entre las construcciones.

Tabla 16

Coefficientes del modelo sobre la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	8.651	1.439		6.010	0.000
1 Gestión por competencias	0.118	0.019	0.555	6.257	0.000

Nota. Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 16 se explicitan los coeficientes del modelo regresivo, donde la constante arrojó un valor de 8.651, lo cual representa el valor esperado de la colaboración en equipo cuando la gestión por competencias alcanza nivel cero. Por su parte, el coeficiente de la gestión por competencias fue de 0.118, es decir, cada incremento unitario en la gestión por competencias se vincula con una elevación de 0.118 puntos en la colaboración en equipo de los colaboradores. Dicho coeficiente resulta significativo al nivel de 5% ($p = 0.000 < 0.05$). El error estándar circunscrito (0.019) denota precisión elevada en la estimación paramétrica. Así, se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la gestión por competencias influye en la colaboración en equipo en el contexto delimitado.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, se expuso que existe una influencia significativa de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral en el contexto analizado. De hecho, se expuso un coeficiente de determinación evidenció que las competencias organizacionales elucidan 35.4% de la variabilidad del rendimiento, mientras el estadístico F alcanzó significancia asintótica inferior al 0.05. Asimismo, el coeficiente regresivo positivo constató que cada unidad adicional competencial incrementa 0.323 puntos el desempeño. Así, se acepta la hipótesis de investigación y se sostiene la existencia de vínculos causales entre ambas construcciones teóricas, donde las capacidades instaladas son predictores del rendimiento organizacional en el ámbito constructivo examinado.

Lo anterior converge con Narvaez y Tarazona (2024), quienes identificaron una correlación positiva de 0.875 entre gestión competencial y desempeño en una empresa prestadora de servicios en Huánuco. La coincidencia se debe a que ambos estudios operaron en contextos empresariales peruanos donde las competencias técnicas y conductuales son factores determinantes del éxito organizacional. Al respecto, la Teoría del Capital Humano que las inversiones en formación y desarrollo de habilidades producen retornos significativos en productividad (Islam y Amin, 2022). Asimismo, el estudio coincide con Trelles (2022), quien estableció una correlación de 0.430 entre competencias y desempeño en trabajadores de una constructora arequipeña. Lo anterior obedece a las características intrínsecas del sector construcción peruano, donde la heterogeneidad de perfiles competenciales condiciona directamente los niveles de productividad y calidad operativa.

Los hallazgos coinciden con los postulados de la teoría de las características del trabajo, según la cual los colaboradores optimizan su desempeño al recibir condiciones laborales enriquecidas que energizan cualidades naturalmente motivadoras. Según Maco et al. (2025), dicha teoría fundamenta la relevancia de estructurar puestos que promuevan satisfacción y rendimiento óptimo mediante la articulación de competencias. Asimismo, la teoría del capital humano sostiene que, las inversiones en formación y desarrollo generan retornos en productividad organizacional (Islam y Amin, 2022), postulado que se refleja en el coeficiente positivo encontrado en el estudio.

En lo que atiene al primer objetivo específico, se dilucidó una influencia significativa de la gestión por competencias sobre el cumplimiento de objetivos,

plasmado en un coeficiente regresivo positivo de 0.127 que indica que cada incremento unitario competencial eleva el cumplimiento de objetivos en 0.127 puntos. En base a ello, se acepta la hipótesis de investigación correspondiente, es decir, existen vínculos causales entre la gestión competencial y la consecución de metas laborales establecidas en el ámbito constructivo examinado.

Los resultados coinciden con El-sawalhi y Lafy (2021), quienes identificaron que la competencia de gestión de equipos permite mejorar el rendimiento de trabajadores constructivos con una media de 4.43 y un índice de importancia relativa de 88.51%. De hecho, ambos estudios coinciden en reconocer que las competencias gerenciales impactan positivamente componentes del desempeño laboral en contextos constructivos. La mencionada consonancia obedece a que las competencias técnicas y comportamentales facilitan la clarificación de metas, la priorización de tareas y la orientación hacia resultados concretos. Conforme a Reza et al. (2024), el cumplimiento de objetivos representa un indicador clave del desempeño organizacional.

Asimismo, la investigación concuerda con Narvaez y Tarazona (2024), quienes reportaron una correlación positiva de 0.875 entre gestión por competencias y desempeño laboral en una empresa de servicios en Huánuco. Ahora bien, el mencionado estudio abordó el desempeño como constructo global sin desagregar dimensiones específicas, ambas indagaciones convergen dado que exponen asociaciones positivas entre competencias organizacionales y rendimiento operativo, que, se debe a que las competencias facilitan la alineación entre capacidades individuales y expectativas institucionales.

Los resultados se alinean con los postulados de la teoría de las características del trabajo, que sostiene que condiciones laborales enriquecidas energizan cualidades motivadoras intrínsecas. Dicha convergencia teórica se manifiesta en que las competencias organizacionales proporcionan claridad respecto a expectativas, responsabilidades y criterios de evaluación, que, en suma, son capitales para que los colaboradores perciban sus tareas como significativas y orientadas hacia resultados específicos. Según Maco et al. (2025), cuando los trabajadores comprenden con precisión las metas institucionales y poseen capacidades apropiadas para alcanzarlas, experimentan mayor autonomía y retroalimentación.

Referente al segundo objetivo específico, se expuso que existe una influencia significativa de la gestión por competencias sobre la calidad de trabajo en el contexto analizado. Así, el coeficiente regresivo positivo de 0.077 expuso que cada incremento

unitario competencial eleva la calidad de trabajo en 0.077 puntos, mientras que, el coeficiente de determinación evidenció que 31.8% de la variabilidad de la calidad obedece a la gestión competencial. El modelo en su conjunto fue significativo, dado que el estadístico F alcanzó significancia asintótica inferior a umbral crítico. Por ello, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Lo hallado coincide con el estudio de Quispitongo (2022), quien identificó una correlación de 0.687 entre gestión de calidad y desempeño laboral en empresas constructoras de Tarapoto. Es importante mencionar que, dicho estudio examinó la gestión de calidad como variable independiente y no la gestión por competencias, la coincidencia se debe a que encuentren evidencia de que sistemas de gestión estructurados impactan positivamente la calidad del trabajo ejecutado. A la vez, la coincidencia responde al hecho de que tanto la gestión por competencias como la gestión de calidad comparten principios fundamentales de estandarización, evaluación sistemática y mejora continua orientados a optimizar resultados operativos. La calidad de trabajo implica el nivel de excelencia con el que un trabajador efectúa sus tareas considerando precisión, eficiencia, atención a detalle (Michael et al., 2022).

Desde la teoría, los hallazgos se sustentan en la teoría de las características del trabajo porque las condiciones laborales enriquecidas energizan cualidades motivadoras intrínsecas relacionadas con la búsqueda de excelencia (Maco et al., 2025). En efecto, las competencias organizacionales proporcionan claridad respecto a estándares de calidad, criterios de evaluación y procedimientos técnicos. Lo menciona anteriormente es la base para que perciban sus tareas como trascendentes y ejecuten labores conforme a especificaciones rigurosas. Además, converge con la teoría del capital humano, dado que, las inversiones en formación y desarrollo de habilidades generan retornos mensurables en la calidad del trabajo producido (Islam y Amin, 2022).

En relación con el tercer objetivo específico, se elucidó que, la gestión por competencias posee una influencia positiva en la colaboración en equipo, en concreto, cada incremento unitario competencial eleva la colaboración en equipo en 0.118 puntos. Globalmente, el 30.8% de la variabilidad colaborativa obedece a la gestión competencial. Asimismo, el estadístico F tuvo una probabilidad de 0.000, inferior al umbral establecido (0.05), por ende, el modelo fue globalmente significativo. Lo anterior ratifica la existencia de vínculos causales entre la gestión competencial y las dinámicas cooperativas en el ámbito en cuestión.

Los resultados coinciden con Azmy (2023), quien identificó que el compromiso organizacional y la inteligencia emocional impactan positivamente el desempeño de empleados constructivos en Indonesia. No obstante, el autor mencionado no examinó específicamente la colaboración en equipo como dimensión independiente, ambas indagaciones coinciden en reconocer que factores organizacionales estructurados influyen en componentes del desempeño. La coincidencia obedece a que la gestión por competencias y el compromiso organizacional comparten principios de alineación entre capacidades individuales y objetivos colectivos orientados a fortalecer dinámicas grupales. La colaboración en equipo se define como el resultado de una compleja interacción entre colaboradores que coexisten en el mismo trabajo (López & Mendoza, 2022).

Por otro lado, lo encontrado coincide con el argumento teórico de que inversiones en formación y desarrollo de habilidades interpersonales generan retornos mensurables en la efectividad de equipos de trabajo (Islam & Amin, 2022). Ello se expone en el coeficiente de influencia identificado, el mismo que muestra que trabajadores con competencias consolidadas traducen sus capacidades en interacciones productivas, comunicación asertiva y coordinación eficiente (Corrales et al., 2022). Adicionalmente, la visión basada en recursos argumenta que capacidades únicas del capital humano son activos estratégicos generadores de ventajas competitivas sostenidas (Oham & Gift, 2024).

V. CONCLUSIONES

1. En lo que atiene al objetivo general, se concluyó la existencia de una influencia significativa de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral ($R^2 = 0.354$, $F = 48.168$, $p < 0.001$, $\beta = 0.323$). El modelo explica el 35.4% de la variabilidad del desempeño, donde cada incremento unitario competencial eleva 0.323 puntos el rendimiento organizacional. Así, las competencias constituyen un predictor sustancial del desempeño en el ámbito constructivo analizado.
2. En lo que corresponde al primer objetivo específico, se concluyó la presencia de una influencia significativa sobre el cumplimiento de objetivos, reflejado en un R cuadrado de 0.328, estadístico F de 42.999 y significancia de 0.000. El 32.8% de la variabilidad del cumplimiento obedece a la gestión competencial, con un efecto positivo de 0.127 puntos por unidad adicional. De ahí que, la articulación de competencias facilita la consecución de metas laborales establecidas.
3. Concerniente al segundo objetivo específico, se concluyó que existe una influencia significativa sobre la calidad de trabajo ($R^2 = 0.318$, $F = 41.033$, $p < 0.001$, $\beta = 0.077$). Por tanto, el modelo explica el 31.8% de la variabilidad de la calidad, con un incremento de 0.077 puntos por cada unidad competencial adicional. Las competencias organizacionales inciden directamente en los estándares de excelencia laboral.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se concluyó la existencia de una influencia significativa sobre la colaboración en equipo ($R^2 = 0.308$, $F = 39.150$, $p < 0.001$, $\beta = 0.118$). Lo anterior implicó que el 30.8% de la variabilidad colaborativa es atribuible a la gestión competencial, con un efecto de 0.118 puntos por unidad adicional. Así, las competencias favorecen dinámicas cooperativas y sinergias interpersonales en el contexto laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la empresa constructora, se recomienda consolidar programas de evaluación competencial periódica para el fortalecimiento del desempeño laboral, donde se debe priorizar estrategias centradas en el desarrollo de competencias técnicas y blandas entre los colaboradores. Dicha consolidación requiere la articulación de instrumentos de medición validados y la asignación de responsabilidades claras en la supervisión del personal.
2. A los responsables del área de recursos humanos, se recomienda diseñar matrices de seguimiento trimestral para el cumplimiento de objetivos individuales y colectivos. Las mencionadas matrices deben incorporar indicadores cuantitativos y cualitativos alineados con los perfiles competenciales requeridos en cada puesto de trabajo.
3. A los jefes de proyecto y supervisores de obra, se recomienda establecer círculos de calidad mensuales donde los colaboradores revisen procedimientos y estándares técnicos para propiciar el intercambio de buenas prácticas entre personal experimentado y de reciente incorporación.
4. A los coordinadores de equipos de trabajo, se sugiere implementar sesiones semanales de coordinación interfuncional para el fortalecimiento de la colaboración grupal, a través de la contemplación conjunta de problemas operativos y la definición de responsabilidades compartidas en las tareas asignadas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abidin, A. (2022). The Influence of Digital Leadership and Digital Collaboration on the Digital Skill of Manufacturing Managers in Tangerang. *International Journal Of Artificial Intelligence Research* , 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.330>
- Almulaiki, W. (2023). The Impact of Performance Management on Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies* , 8(2), 22-27. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2023.v08i02.002>
- Alvites, M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa J.&R Servicios Múltiples Chugur SRL Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6365>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (Primera ed.). Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
- Azmy, A. (2023). The Roles of Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction for Improving Employee Performance at a Construction Company. *Binus Business Review*, 14(3), 307-319. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/9809>
- Benayoune, A. (2024). Competency-Based Framework Development and Implementation: Current and Future Perspectives. *Information Management and Business Review*, 16(3), 606-615. https://www.researchgate.net/profile/Abdelghani-Benayoune-2/publication/384250402_Competency-Based_Framework_Development_and_Implementation_Current_and_Future_Perspectives/links/66f3e7cc906bca2ac3c8c461/Competency-Based-Framework-Development-and-Implement
- Briones, J. (2024). *Competencias profesionales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial Jatur SAC, 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7088/Tesis%20Javier%20Briones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Briones, S. (2021). *El desempeño laboral y la motivación de los trabajadores: una revisión de la literatura científica*. <https://repositorio.upn.edu.pe/item/0faa2297-91af-47ac-a198-f73cfbb06142>
- Campos, J. (2021). Analysis of Entrepreneurial Leadership Skills and Sustainable Employee Productivity of MSMEs. *Journal of Social Entrepreneurship Theory and Practice*, 1(1), 12-27. <https://www.proquest.com/openview/153000b29333baab09a2229a1c9b21c2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=7201584>
- Chawla, C., & Jain, V. (2021). Teamwork on Employee Performance and Organization Growth. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3), 705-709. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.03.097>
- Chew, Y., & Mohamed, S. (2024). A Sustainable Collaborative Talent Management Through Collaborative Intelligence Mindset Theory: A Systematic Review. *Sage Journals*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241261851>
- Corrales, J., Neuza, R., & Roque, D. (2022). Las competencias exigidas a los trabajadores de la Industria 4.0.: Cambios en la gestión de personas. *Cuad. relac. labor*, 40(1), 161-184. <https://doi.org/10.5209/crla.72383>
- Da Silva, A., & Gouveia, I. (2021). Meritocracy and competency-based people management model: utopia or organizational reality? *Cad. EBAPE.BR*, 19(1), 190-202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100x>
- Dachner, A., Ellingson, E., Noe, R., & Saxton, B. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, 31(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100732>
- De la Cruz, O. (2023). El impacto del liderazgo en las empresas: una revisión de la literatura 2018 –2022. *Revista Científica Disciplinarias*, 2(3), 1-24. <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinarias/article/view/133/342>
- Díaz, M. (2022). *Estadística inferencial aplicada.: Segunda edición revisada y aumentada*. Universidad del Norte. <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=IHCHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=estad%C3%ADstica+inferencial+es&ots=SfaPsr1mKi&sig=LEqqR5Gu1K1sqiZHg6XCaCrhd8M>
- Drolet, M., Rose, E., Leblanc, J., Ruest, M., & Williams, B. (2023). Ethical Issues in Research: Perceptions of Researchers, Research Ethics Board Members and

- Research Ethics Experts. *Journal of Academic Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s10805-022-09455-3>
- El-sawalhi, N., & Lafy, R. (2021). The Relationship between Projects Management Managers' Competencies and Employees' Performance of Construction Industry at Gaza Strip. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 12(2), 38-52.
<https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/IJSCET/article/view/2230>
- Giday, D., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 2-11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Gobierno del Perú. (21 de Setiembre de 2023). *Cajamarca: SENCICO y la Municipalidad del Distrito De Jesús entregaron Certificados de Competencias Laborales a trabajadores de construcción*. Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/sencico/noticias/837940-cajamarca-sencico-y-la-municipalidad-del-distrito-de-jesus-entregaron-certificados-de-competencias-laborales-a-trabajadores-de-construccion>
- Gobierno del Perú. (11 de Julio de 2023). *Cerca de 80 obras públicas paralizadas por S/ 1700 millones limita acceso a servicios públicos en Cajamarca*. Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/795704-cerca-de-80-obras-publicas-paralizadas-por-s-1700-millones-limita-acceso-a-servicios-publicos-en-cajamarca>
- Gobierno del Perú. (24 de Mayo de 2025). *Ministerio de Vivienda transfiere competencias sectoriales de gestión ambiental al Gobierno Regional de Cajamarca*. Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/vivienda/noticias/1175504-ministerio-de-vivienda-transfiere-competencias-sectoriales-de-gestion-ambiental-al-gobierno-regional-de-cajamarca>
- Hosen, S., Hamzah, S., Ismail, I., Alias, S., Aziz, M., & Rahman, M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), 2-13.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Instituto Peruano de Economía. (7 de Setiembre de 2023). *Empleo retrocedió durante el primer trimestre de 2023 en la ciudad de Cajamarca*. Instituto Peruano de Economía: <https://ipe.org.pe/empleo-retrocedio-durante-el-primer-trimestre-de-2023-en-la-ciudad-de-cajamarca/>

- Islam, S., & Amin, M. (2022). A systematic review of human capital and employee well-being: putting human. *European Journal of Training and Development*, 46(5), 504-534. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1338978>
- Jacay, J. (2025). *Relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa constructora en Amazonas, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/item/aa877028-6c82-49c4-a7d9-a7840407ee27>
- Jamal, B., & Anwar, G. (2021). The Mediation Role of Change Management in Employee Development. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6(2), 361–374. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.22161/ijels.62.52>
- Jankelová, N., Jankelová, Z., & Procházková, K. (2022). The way to business competitiveness: the importance of diversity management and teamwork climate in stabilizing of employees. *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 606-625. <https://www.econstor.eu/handle/10419/317572>
- Kalambayi, J., Onojaefe, D., Kasse, S., & Tengeh. (2021). The influence of leadership styles on employee performance in construction firms. *EUREKA: Social and Humanities*(5), 34-48. <https://journal.eu-jr.eu/social/article/view/2037>
- Kim, H., Kim, M., & Koo, D. (2022). From teamwork to psychological well-being and job performance: the role of CSR in the workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(10), 3764-3789. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1426>
- Kresnawidiansyah, A., Aryanda, P., Zen, A., Wiwin, W., & Januar, A. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- León, S. (2024). Caracterización y evaluación de competencias transversales comportamentales en el contexto universitario, como recurso para fomentar la empleabilidad de los estudiantes. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 377-412. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9846933.pdf>
- López, C. (2025). *Estadística descriptiva: dar sentido a los datos*. Ediciones Comunicación Científica. https://comunicacion-cientifica.com/wp-content/uploads/2025/08/283.-PDF-Estadi_stica-descriptiva3_compressed.pdf

- López, J., & Mendoza, J. (2022). Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura. *VinculaTécnica EFAN*, 8(4), 168-181.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/107481594/371_L_C3_B3pez_y_Mendoz a.pdf_filename_UTF-8371_L_C3_B3pez_y_Mendoza-libre.pdf?1700290875=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFactores_que_intervienen_en_el_desempe no.pdf&Expires=1764361466&Sig
- Lozano, A. (2023). Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores. *Horizonte Empresarial*, 10(2), 17-30.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2661/3004>
- Luna, J. (11 de Julio de 2025). *Cajamarca registra 137 obras paralizadas con S/ 1,244 millones por ejecutar*. Congreso de la República:
<https://comunicaciones.congreso.gob.pe/damos-cuenta/cajamarca-registra-137-obras-paralizadas-con-s-1244-millones-por-ejecutar/>
- Maco, J., Haro, K., & Haro, K. (2025). Evolución del desempeño laboral en empresas de construcción: Una revisión bibliométrica. *Revista Impulso*, 5(11).
<https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.153>
- Madrid, C., Chimborazo, L., Morales, W., Quispe, D., Huancahuire, S., Sánchez, J., & Saintila, J. (2024). Digital Competencies and Transformational Leadership as Predictors of Job Performance in University Teachers. *Journal of educators online*. https://www.thejeo.com/archive/2024_213/saintila
- Michael, E., Adeyinka, A., & Chinedu, O. (2022). Assessment of Quality Work Life on Employee Job Performance (A Study of Selected Staff from Moshood Abiola Polytechnic, Abeokuta, Ogun State) . *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(3), 570-582.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i3-12>
- Moreira, M., & Paucar, J. (2022). Análisis y Propuesta de un Modelo de Gestión de Competencias de Talento Humano en la Empresa Eléctrica Regional del Sur. *Dominio de las Ciencias*, 8(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8548146>
- Mustaqimi, H., Alhempri, R., Siregar, B., Sabri, S., & Shaddiq, S. (2024). The Relationship Between Employee Engagement and Goal Orientation Towards Competence and

- Employee Performance . *General Management*, 25(198), 211-221.
<https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.23>
- Narvaez, M., & Tarazona, J. (2024). Gestión por competencia y desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios en Huánuco, Perú. *Gaceta Científica*, 88-95.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/2204>
- Navarrete, M., Andramunio, Y., Tadeo, P., & Narváez, H. (2024). Modelación de perfiles por competencias en la gestión del talento humano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1785-1801.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9768018.pdf>
- Nie, L., Chen, K., Jiang, J., Peng, X., Huang, J., & Wen, Y. (2024). Evaluating the relationships between job efficacy, mental health, and burnout among nursing staff in interventional operating rooms: Implications for high-performance healthcare teams. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 24(98), 302-314.
<https://rimcafd.com/menuscript/index.php/rimcafd/article/view/1609/1127>
- Nurani, M., & Shaddiq, S. (2024). Competency-Based HR Management Strategy in the Digital Era: Systematic Literature Review. *Multidisciplinary Perspective on Sustainable Development*, 336-344.
https://www.researchgate.net/profile/Syahrial-Shaddiq/publication/381293838_Competency-Based_Human_Resource_Management_Strategy_in_the_Digital_Era_Systematic_Literature_Review_SLR/links/6754619aef2dc67228b077d1/Competency-Based-Human-Resource-Management-S
- Obiekwe, O., Mobolade, G., & Akinade, E. (2021). Team building and teamwork in organizations: implications to managers and employees in work places. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies*, 4(1), 261-274.
https://doi.org/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/103373547/179-libre.pdf?1686762259=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEAM_BUILDING_AND_TEAMWORK_IN_ORGANIZATI.pdf&Expires=1764965886&Signature=DuheOAoNpE4BdadALQE5Z7oh75Mn9nLvc~dbUeWP1L6LQ~~3dSh~poWAw
- Oham, C., & Gift, O. (2024). Optimizing talent management in creative industries: Theoretical insights into effective database utilization . *Magna Scientia Advanced*

- Research and Reviews*, 12(01), 176-184.
<https://doi.org/10.30574/msarr.2024.12.1.0171>
- Olivera, J. (2022). La Relación Entre La Eficiencia y el Desempeño Organizacional: Una Revisión Desde El Sector Servicios. *Revista Científica Anfibios*, 5(1), 26-35.
<https://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/100>
- Paricahua, H. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Quipukamayoc*, 30(62), 67-75. <http://www.scielo.org.pe/pdf/quipu/v30n62/1609-8196-quipu-30-62-67.pdf>
- Putra, P., Laila, D., & Aima, H. (2025). Analysis of the Influence of Competency Development and Compensation Systems on Employee Performance: A Literature Study of Strategic Human Resource Management. *Journal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2).
<https://ejournal.amirulbangunbangsapublishing.com/index.php/jpnmb/article/view/482/354>
- Quimí, M. (2023). *Análisis de la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en las Áreas Administrativas de una Empresa de Construcción en Ecuador*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21399/1/T-UCSG-POS-MGTH-57.pdf>
- Quintana, J. (2024). *Liderazgo y el desempeño laboral de una empresa constructora, Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/167040/Quintana_CJF_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispitongo, C. (2022). *Gestión de calidad y desempeño laboral de las empresas constructoras en la ciudad de Tarapoto - 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
- Ramírez, W. (2021). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), e0019.
<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.
- Ramos, P. (2025). Competence Management and Job Performance in a State Entity. *Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*(13), 238-250. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10360611>
- Reza, P., Kusumah, S., Endang, R., & Hary, W. (2024). The Achievement of Goals Related to Employee Performance in Private Sector Organizations Provides

- Significant Insights. *International Journal of Scientific and Management Research*, 7(10), 90-108.
<https://doi.org/http://doi.org/10.37502/IJSMR.2024.71007>
- Ristiawansyah, M. (2023). Literature Review: The Influence of Work Appraisal on Employee Performance in a Company. *West Science Business and Management*, 1(1), 17-30.
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3499187&val=30609&title=Literature%20Review%20The%20Influence%20of%20Work%20Appraisal%20on%20Employee%20Performance%20in%20a%20Company>
- Riva, S. (2024). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Constructora del Oriente E y K S.A.C, Tarapoto - 2024*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146465/Riva_AS_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J., & Barradas, M. (2024). Perfil del capital humano del sector construcción: un análisis desde la perspectiva de competencias emocionales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 325-342.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9283021.pdf>
- Rumay, A. (2023). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos y operativos de la empresa CVO S.A.C, Cajamarca, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7047/Tesis%20Alicia%20Rumay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, S., & Gamboa, K. (2024). La felicidad y su relación con la productividad laboral en los estudiantes de una Facultad de Economía, Perú, 2024. *Gaceta Científica*, 10(4), 173-181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9956554>
- Sarmiento, J., Karwowski, W., Jahani, S., Rabelo, L., & Hancock, P. (2025). Agile healthcare: The role of information technology ambidexterity and human resource practices fostering workforce agility and job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 110, 2-15. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2025.103818>
- Sevillano, L., & Vallejo, L. (2024). The Relationship Between Construction Workers' Perception of Accidents and Risk Management. *Revista Industrial Data*, 27(2), 239-256. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v27n2/en_1810-9993-idata-27-02-239.pdf

- Solano, V., Cavero, H., Chalco, F., & Nuñez, L. (2023). Estrategias de gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas peruanas. *Localización: Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28((Edición Especial 10)), 954-966. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378052>
- Soroya, S., Sarwar, T., & Soroya, M. (2022). Information professionals' quality of work-life and its impact on their job performance. *Library Management*, 43(3), 240–256. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LM-08-2021-0071>
- Thi Nong, N., Phuong, N., & Duc-Son, H. (2024). The effect of employee competence and competence – job – fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 40(4), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2024.10.001>
- Ticona, Y., & Torres, J. (2024). Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la Unión Adventista Panameña 2023. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 11(1), 36-45. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/2096/2161
- Torres, B., & Huamanchumo, H. (2024). Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora. *Revista científica en ciencias sociales*, 6, e601106. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601106>
- Tosso, L., Requis, L., Espinoza, F., & Núñez, G. (2025). Capital humano en la industria constructora: Compromiso organizacional, riesgos y capacitación laboral. *Impulso*, 5(12), 559-570. <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/866/1511>
- Trelles, N. (2022). *Competencias emocionales y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Cumbres Challapampa SAC, Arequipa, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8616baf9-4b42-46eb-9599-6b4abd1aa69f/content>
- Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 150-159. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 629-641. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>

- Unamuno, K., Almeida, A., Prado, F., & Jiménez, G. (2023). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en niños de la Escuela de Educación Básica. *TESLA*, 3(1), 1-11. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/108/128>
- Uwain, M., & Wahab, S. (2023). Training Management and Job Performance in Construction Industry. *International Journal of Scientific and Management Research*, 15(11), 123-135. https://ijsmr.in/doc/ijsmr06_83.pdf
- Velasquez, J. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Construcción, Filial Cajamarca, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/679f7b58-aff0-4e27-bcb6-519c6ceb3c63/content>
- Venegas, M., Cortés, M., & Venegas, J. (2022). Modelos de Gestión de Talento Humano por competencias laborales. Una revisión documental de evidencia científica. *Universidad de Guadalajara*, 151-173. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Cornejo-Ortega-2/publication/391399385_Estudios_multidisciplinarios_en_gestion_sociedad_y_competitividad/links/68153db6bfbe974b23c21d46/Estudios-multidisciplinarios-en-gestion-sociedad-y-competitividad.pdf#page=15
- Xiang, X., & Wang, H. (2024). Overcoming one-sidedness in cadre personnel management: Developing a competency framework for China's central state-owned enterprise executives. *Heliyon*, 10(10), 2-19. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31439>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Metodología
¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?	Determinar la influencia en la gestión por competencias en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Jaén 2025.	La Gestión por competencias influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal. Nivel: Explicativo Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Población y Muestra: 90 colaboradores de la empresa constructora y muestreo no probabilístico por conveniencia.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?	Determinar la influencia de la gestión por competencias en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	La gestión por competencias influye en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	
¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?	Determinar la influencia de la gestión por competencias en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	La gestión por competencias influye en la calidad de trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	
¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025?	Determinar la influencia de la gestión por competencias en la colaboración en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	La gestión por competencias influye en la colaboración en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Jaén, 2025.	

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Gestión por competencias	Se entiende como un modelo que integra múltiples competencias que potencian el desempeño profesional efectivo. Este planteamiento acepta que cada entidad u organización presenta atributos específicos que la diferencian entre sí; sin embargo, también establece que existen factores comunes que permiten desarrollar mecanismos de gestión similares, los cuales pueden ser implementados por los directivos (Moreira & Paucar, 2022)	Se estructura bajo cuatro dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo de personas y ejecución (Moreira & Paucar, 2022).	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisores • Compañeros • Áreas de trabajo 	1-3
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Retroalimentación • Disponibilidad • Incentivos 	4-11
			Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición • Flexibilidad • Asesoramiento 	12-17
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de trabajadores • Capacitaciones • Políticas 	18-22
Desempeño laboral	Hace mención al grado de eficacia, rendimiento y calidad con el que un trabajador cumple sus tareas y roles dentro de una organización. Refleja cómo aplica sus conocimientos, habilidades y actitudes en aras de concretar los objetivos planteados, satisfacer las normas de la organización y contribuir al logro de resultados (Torres & Huamanchumo, 2024).	El desempeño laboral se estructura bajo tres dimensiones: cumplimiento de objetivos, calidad de trabajo y colaboración en equipo (Torres & Huamanchumo, 2024).	Cumplimiento de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Metas y objetivos • Funciones y Responsabilidades 	1-6
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Estándares de calidad 	7-10
			Colaboración en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad • Logro de resultados 	11-16

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario de gestión por competencias

Apreciado trabajador, me comunico con usted para pedirle su participación en este formulario que busca medir el modelo de competencias implementado en Constructora Soberón SAC. No existen opciones acertadas o desacertadas. Le ruego responder con veracidad según los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

Instrucciones: Coloque una X en el espacio apropiado para cada pregunta, tomando en cuenta esta escala de evaluación:

N°	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
01	El trabajo en equipo se mantiene en coordinación con la línea de supervisión.					
02	El trabajo en equipo que mantiene con sus colegas en su área de trabajo es el adecuado.					
03	Expresa satisfacción respecto a la cooperación que establece con distintas áreas organizacionales.					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO		1	2	3	4	5
04	Se evidencia liderazgo en su línea de supervisión.					
05	Existe intercambio comunicacional efectivo en su espacio de trabajo y en la coordinación interdepartamental.					
06	Recibe retroalimentación sobre sus actividades por parte de su jefe inmediato.					
07	Su superior directo muestra disposición para brindar apoyo cuando lo necesita.					
08	Su jefe inmediato facilita la tramitación de permisos, licencias, vacaciones y comisiones.					
09	La habilidad de su superior para solucionar conflictos es apropiada.					
10	Su jefe promueve su desarrollo profesional mediante incentivos.					
11	Su jefe inmediato delega adecuadamente las actividades que son de su competencia					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
12	Su superior apoya su crecimiento personal en el desempeño de sus funciones.					

13	Obtiene respaldo para participar en programas de capacitación y formación.					
14	Recibe preparación para asumir puestos de mayor responsabilidad.					
15	Muestra capacidad de ajuste ante diferentes situaciones, relaciones o contextos laborales.					
16	Participa en la formulación y ejecución de estrategias en su puesto.					
17	Obtiene orientación para su crecimiento personal y laboral.					
DIMENSIÓN 4: EJECUCIÓN						
18	La organización maneja adecuadamente la rotación del personal según las necesidades del servicio.					
19	Recibe formación y recursos para optimizar su desempeño laboral.					
20	Las normativas institucionales fomentan el rendimiento productivo.					
21	Los puestos asignados corresponden a las habilidades evidenciadas.					
22	Se valoran adecuadamente las labores realizadas por los trabajadores.					

Cuestionario de desempeño laboral

Apreciado trabajador, me comunico con usted para pedirle su participación en este formulario que busca evaluar el desempeño laboral en la empresa Constructora Soberón SAC. No existen opciones acertadas o desacertadas. Le ruego responder con veracidad según los siguientes criterios:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS		1	2	3	4
01	Alcanzo las metas y propósitos definidos para mi puesto de trabajo.				
02	Logro de forma constante los resultados esperados en mis funciones.				
03	Cumplo con los propósitos específicos asignados a mi rol laboral.				
04	Consigo habitualmente los resultados establecidos para mi desempeño.				
05	Finalizo mis actividades y responsabilidades de forma satisfactoria dentro del tiempo establecido.				
06	Ejecuto de manera regular las actividades asignadas en mi función.				
DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE TRABAJO		1	2	3	4
07	Demuestro regularmente un desempeño sobresaliente que supera las expectativas en calidad y eficiencia.				
08	Mi rendimiento laboral evidencia un estándar elevado en las tareas que ejecuto.				
09	Mantengo consistentemente los criterios y estándares de calidad definidos por la organización.				
10	Mi trabajo se ajusta a los parámetros de calidad establecidos y mi desempeño muestra alto cumplimiento de estos criterios.				
DIMENSIÓN 3: COLABORACIÓN EN EQUIPO					
11	Desempeño mis funciones de manera eficaz y cooperativa dentro de grupos de trabajo.				
12	Mi habilidad para el trabajo grupal aporta positivamente al cumplimiento de objetivos en los proyectos donde participo.				
13	Coopero eficientemente con mis compañeros y contribuyo al logro colectivo de actividades y proyectos.				

14	Mi capacidad de colaboración efectiva con otros favorece el alcance de resultados positivos en los proyectos.				
15	Aporto conjuntamente al cumplimiento de propósitos y resultados grupales en mi labor.				
16	Mi capacidad de integración laboral resulta indispensable para el desempeño efectivo de equipos y el desarrollo de proyectos institucionales.				

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO DE GESTION POR COMPETENCIAS
Autor y año:	Br. Guerra Rondoy María Arsenia (2025), Br. Soberón Rafael Yalu Mariselly (2025)
Objetivo del instrumento:	Estimar la gestión por competencias desagregada en cuatro dimensiones: Trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo de personas, ejecución
Usuarios:	Personal de una empresa del rubro construcción Jaén 2025
Forma de administración o modo de aplicación:	Autoaplicado utilizando plataforma digital.
Validez:	<p>El proceso de validación instrumental se ejecutó bajo el juicio de tres profesionales expertos según los lineamientos de la Universidad, teniendo el grado de maestría y/o doctorado, como procede:</p> <p>Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés Dr. Mondragon Regalado Jose Ricardo Dr. Torres Armas, Elías Alberto</p> <p>Se proporcionó una tabla de validación donde se registraron los datos según los parámetros de evaluación para cada elemento, utilizando la siguiente escala: 1= Deficiente, 2 = Regular, 3 = Bueno, 4 = Muy Bueno, 5=Excelente</p> <p>Luego que se realizó las valoraciones correspondientes a los Items, se determinó con una valoración positiva.</p>
Confiabilidad:	La variable en estudio muestra un alfa de Cronbach de 0,70, en tal sentido, el instrumento presenta una buena confianza.

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autor y año:	Br. Guerra Rondoy María Arsenia (2025), Br. Soberón Rafael Yalu Mariselly (2025)
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño laboral, mediante sus tres dimensiones: Cumplimiento de objetivos, calidad de trabajo, colaboración en equipo
Usuarios:	Trabajadores de una firma empresarial constructora Jaén 2025
Forma de administración o modo de aplicación:	Autoaplicado utilizando plataforma digital.
Validez:	<p>Se efectuó la validación instrumental bajo la evaluación de tres profesionales especialistas de acuerdo a los lineamientos de la Universidad, teniendo el grado de maestría y/o doctorado, como procede:</p> <p>Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés Dr. Mondragon Regalado Jose Ricardo Dr. Torres Armas, Elías Alberto</p> <p>Se remitió una tabla de validación donde se registró la información según los criterios establecidos para cada elemento, aplicando la siguiente escala: 1= Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo, 4 = Totalmente de acuerdo</p> <p>Luego que se realizó las valoraciones correspondientes a los Items, se determinó con una valoración positiva.</p>
Confiabilidad:	La variable evaluada obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.489, lo cual indica que el instrumento tiene confiabilidad insuficiente.

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Carrillo Yalán, Eber Moisés
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. María Arsenia Guerra Rondoy y Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora Jaén 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Si puede aplicarse el instrumento en la investigación propuesta

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95


 Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés
 DNI N° 09984952

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de diciembre del 2025

Trujillo, 15 de diciembre del 2025

Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Br. Guerra Rondoy, María Arsenia** y **Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly** del Programa de maestría en GESTION EN TALENTO HUMANO de la Escuela de **Escuela de Posgrado** de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título:

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA JAEN 2025”

En tal sentido, conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. María Arsenia Guerra Rondoy
DNI N° 44567364



Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly
DNI N° 72401088

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés
DNI: 09984952



Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés
DNI N° 09984952

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Carrillo Yalán, Eber Moisés
 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Gestión por Competencias
 1.4 Autor del instrumento: Br. María Arsenia Guerra Rondoy y Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly
 1.5 Título de la Investigación: Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora Jaén 2025.

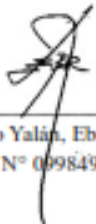
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento si puede aplicarse en el estudio propuesta

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.5


 Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés
 DNI N° 09984952

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de diciembre del 2025

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.


N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02		X				
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11	X					
12	X					
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20	X					
21	X					
22	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés
DNI: 09984952



Ms. Carrillo Yalán, Eber Moisés
DNI N° 09984952

Trujillo, 15 de diciembre del 2025

Dr. Mondragon Regalado Jose Ricardo

Presente.-

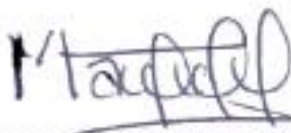
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Br. Guerra Rondoy, María Arsenia** y **Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly** del Programa de maestría en GESTION EN TALENTO HUMANO de la Escuela de **Escuela de Posgrado** de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA JAEN 2025”**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. María Arsenia Guerra Rondoy
DNI N° 44567364



Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly
DNI N° 72401088

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.



Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04		X				
05		X				
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14		X				
15		X				
16		X				



CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mondragon Regalado Jorge Ricardo

COLEGIATURA: 5090

DNI: 40097876



M. C. J. MONDRAGON REGALADO JORGE RICARDO
N.º MATRÍCULA: 5090
PROFESORAL EN CIENCIAS EXACTAS - TECNOLOGÍA
Y COMPUTACIÓN Y MATEMÁTICA
C. M. Nº 1040057876

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Mondragon Regalado Jorge Ricardo
 1.7 Institución donde labora: Universidad Nacional de Jaén
 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Gestión por Competencias
 1.9 Autor del instrumento: Br. María Arsenia Guerra Rondoy y Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly
 1.10 Título de la Investigación: Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora Jaén 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento si puede aplicarse en el estudio propuesta

V. PROMEDIO DE VALORACION: 97.5

Lugar y Fecha: Jaén, 15 de diciembre del 2025

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02		X				
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11	X					
12	X					
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20	X					
21	X					
22	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mondragon Regalado Jorge Ricardo

COLEGIATURA: 5090

DNI: 40097876



ING. CPC. J. MONDRAGON REGALADO JORGE RICARDO
N.º COLEGIATURA: 5090
INGENIERO EN CIENCIAS EXACTAS - TECNOLOGÍA
ELECTRÓNICA Y MECÁNICA
C. Nº 1043087876

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Torres Armas, Elías Alberto
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Chachapoyas.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. María Arsenia Guerra Rondoy y Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora Jaén 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				91					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					90				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				88					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					93				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					89				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					92				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					94				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		90							
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					93				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento que mide el desempeño laboral obtuvo un puntaje promedio de 91.0, ubicándose en la categoría Muy Buena, evidenciando alta validez de contenido, coherencia metodológica y pertinencia científica, por lo que se considera válido y aplicable para la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de diciembre del 2025



Trujillo, 15 de diciembre del 2025

Dr. Torres Armas, Elías Alberto

Presente.-

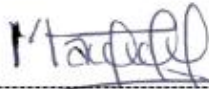
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Br. Guerra Rondoy, María Arsenia** y **Br. Soberon Rafael, Yalu Mariselly** del Programa de maestría en GESTION EN TALENTO HUMANO de la Escuela de **Escuela de Posgrado** de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA JAEN 2025”**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. **María Arsenia Guerra Rondoy**
DNI N° 44567364



Br. **Soberon Rafael, Yalu Mariselly**
DNI N° 72401088

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Metas claramente evaluadas
02	E					Consistencia en logro de metas
03	E					Objetivos específicos bien medidos
04		B				Redacción similar a ítems previos
05	E					Cumplimiento de plazos claro
06	E					Responsabilidades observables
07	E					Calidad y eficacia bien expresadas
08		B				Puede sintetizarse
09	E					Estándares de calidad bien definidos
10		B				Redacción extensa
11	E					Trabajo colaborativo claro
12	E					Contribución a proyectos bien medida
13	E					Colaboración efectiva observable
14	E					Logro de resultados bien definido
15	E					Trabajo en equipo claramente evaluado
16	E					Valor del trabajo colaborativo

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Resultado global: EXCELENTE

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Torres Armas, Elías Alberto
DNI: 18033004



Dr. Torres Armas, Elías Alberto
DNI N° 18033004

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Torres Armas, Elías Alberto
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Chachapoyas.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Gestion por Competencias.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. María Arsenia Guerra Rondoy y Br. Soberon Rafael, Yahu Mariselly
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora Jaén 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				93		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					91	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					89	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					94	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					92	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					90	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					94	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					95	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					91	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					95	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento que mide la gestión por competencias presenta alta claridad, coherencia interna y consistencia teórica, obteniendo un puntaje promedio de 92.4, lo que lo ubica en la categoría Muy Buena. En consecuencia, se considera válido y aplicable para su utilización en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92,4

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de diciembre del 2025



TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Ítem claro y alineado a trabajo en equipo
02	E					Adecuado al indicador compañeros
03	E					Mide satisfacción interáreas
04	E					Liderazgo claramente observable
05		B				Redacción extensa, pero comprensible
06	E					Retroalimentación bien definida
07	E					Apoyo del jefe claramente evaluado
08	E					Ítem pertinente a gestión directiva
09	E					Resolución de problemas observable
10		B				Puede simplificarse levemente
11	E					Delegación bien formulada
12	E					Desarrollo personal adecuado
13	E					Capacitación claramente evaluada
14		B				Podría acortarse la redacción
15	E					Flexibilidad correctamente medida
16	E					Planes de acción bien definidos
17	E					Asesoramiento claramente observable
18		B				Puede precisar "gestión"
19	E					Capacitación directamente medible
20	E					Políticas organizacionales pertinentes
21	E					Competencias y cargos bien alineados
22	E					Reconocimiento laboral pertinente

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Resultado global: EXCELENTE

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Torres Armas, Elías Alberto
DNI: 18033004



Dr. Torres Armas, Elías Alberto
DNI N° 18033004

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Tabla 17

Resultado Confiabilidad de Gestión por Competencias

Estadísticas fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número elementos
0,820	22

El valor del alfa de Cronbach de 0,820, en la variable, evidencia que el instrumento refleja una Buena confianza.

Tabla 18

Resultado Confiabilidad Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,798	16

El valor del alfa de Cronbach de 0,798, en la variable, evidencia que el instrumento refleja una confianza aceptable.

Anexo 7: Declaración jurada

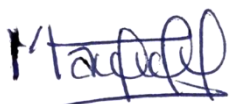
Los firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA JAEN 2025”, egresado del programa de estudios de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaro bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la institución. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo la presente en la ciudad de Trujillo, a los 15 del mes de diciembre del 2025.



María Arsenia Guerra Rondoy

DNI N.º 44567364



Yalu Mariselly Soberón Rafael

DNI N.º 72401

Anexo 8: Reporte de Turnitin

MARIA ARSENIA GUERRA RONDOY

GUERRA RONDOY, MARÍA ARSENIA - SOBERÓN RAFAEL, YALU MARISELLY

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:563724045

Fecha de entrega

4 mar 2026, 18:07 GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 18:23 GMT-5

Nombre del archivo

GUERRA RONDOY, MARÍA ARSENIA - SOBERÓN RAFAEL, YALU MARISELLY.docx

Tamaño del archivo

2.2 MB

91 páginas

16.937 palabras

104.445 caracteres




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	repositorio.ucv.edu.pe		2%
2	Internet		
	hdl.handle.net		2%
3	Trabajos del estudiante		
	POSGRADO on 2026-01-28		1%
4	Internet		
	repositorio.uct.edu.pe		1%
5	Trabajos del estudiante		
	POSGRADO on 2025-08-21		1%
6	Internet		
	repositorio.unac.edu.pe		<1%
7	Trabajos del estudiante		
	PREGRADO on 2025-09-30		<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de inteligencia artificial

MARIA ARSENIA GUERRA RONDOY

GUERRA RONDOY, MARÍA ARSENIA - SOBERÓN RAFAEL, YALU MARISELLY

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:563724045

Fecha de entrega

4 mar 2026, 18:07 GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 18:23 GMT-5

Nombre del archivo

GUERRA RONDOY, MARÍA ARSENIA - SOBERÓN RAFAEL, YALU MARISELLY.docx

Tamaño del archivo

2.2 MB

91 páginas

16.937 palabras

104.445 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

