



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE INGENIERIA ADMINISTRATIVA E INGENIERIA INDUSTRIAL

**Procesos de certificación de competencias laborales para el desempeño de los
trabajadores de construcción civil en SENCICO, Piura, 2023.**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de ingeniero administrativo

AUTOR

Cornejo Luna, Hébert José

1964

ASESOR

Morales Godo, Ángel Francisco

Lima, diciembre 2023

Procesos de certificación de competencias laborales para el desempeño de los trabajadores de construcción civil en SENCICO, Piura, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to University of Southern Mississippi

Trabajo del estudiante

6%

2

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

3

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

A mi madre le dedico este trabajo con todo mi corazón, ya que, sin su apoyo incondicional, no habría alcanzado este logro. Tu bendición constante a lo largo de mi vida me guía y me orienta hacia el camino correcto. Por eso, te ofrezco este trabajo como muestra de agradecimiento por tu paciencia y sacrificio en formarme como un hombre de bien. Gracias, madre mía.

Para mi padre que está en el cielo el agradecimiento por dejarme la herencia más grande del mundo, sus enseñanzas y ejemplos. Gracias, padre tus enseñanzas me ayudan a enfrentar la vida.

A mi esposa, cuya asistencia ha sido crucial. Has sido mi apoyo en los momentos más desafiantes. Este proyecto fue todo menos fácil, pero tu constante motivación fue vital. Terminar este proyecto no fue sencillo, sin embargo, tu aliento y esperanza fueron un impulso constante. Me decías que lo conseguiría... y lo logré. Gracias, querida esposa.

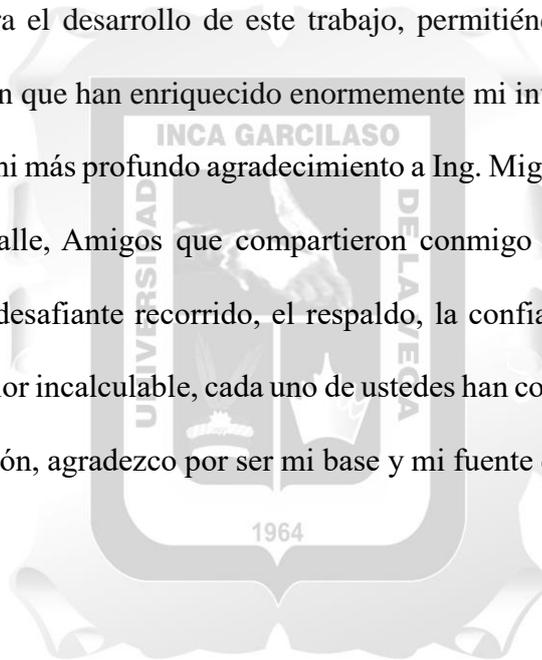
Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis hijos, Jennifer, Marycarmen, Hebert a mi nietecita Alaia, por su apoyo incondicional, comprensión, gran tolerancia y paciencia infinita. Han dedicado su tiempo para permitirme estudiar y llevar adelante un proyecto que inicialmente era una meta personal y se convirtió en un emprendimiento más para toda la familia. Les estoy infinitamente agradecido y lleno de gratitud.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero agradecer a nuestro Asesor Dr. Ángel Francisco Morales Godo, por su dedicación y respaldo incondicional a este trabajo de suficiencia profesional, así como el respeto demostrado hacia mis sugerencias e ideas. Su orientación, rigurosidad y apoyo han sido fundamentales, facilitando así la culminación de este trabajo. Agradezco la confianza que deposito en mí desde el inicio del curso.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a SENCICO por brindarme la oportunidad y el apoyo invaluable durante la realización de este trabajo. Vuestra colaboración ha sido fundamental para el desarrollo de este trabajo, permitiéndome acceder a recursos, información y orientación que han enriquecido enormemente mi investigación.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Ing. Miguel Ángel Alvarado Otoy y al Lic. Henry Sosa Calle, Amigos que compartieron conmigo los momentos difíciles y alegres al largo de este desafiante recorrido, el respaldo, la confianza, el apoyo y el afecto brindados han sido un valor incalculable, cada uno de ustedes han contribuido de manera única a mi fortaleza y motivación, agradezco por ser mi base y mi fuente de ánimo y perseverancia.



RESUMEN

La presente investigación titulada Procesos de Certificación de Competencias Laborales para el Desempeño de los Trabajadores de Construcción SENCICO Piura, se realizó con el objetivo de determinar si los procesos de certificación de competencias laborales evidencian la, mejora en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura, 2023.

Para llevar a cabo este estudio, se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación y la encuesta para la recopilación de la información sobre las variables de estudio. En cuanto a los aspectos metodológicos, la investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y basada en el diseño no experimental.

Los resultados de UCL y LCL en comparación con las medias según las puntuaciones de las preguntas de la variable independiente y la variable dependiente indican una dispersión mínima. Esto demuestra que el desempeño de los trabajadores de construcción civil se logrará mientras los procesos de certificación de competencias laborales sean sostenibles.

Palabras Claves: Procesos de Certificación, Competencias Laborales, Desempeño, Diseño no experimental, Cuestionario, Encuesta

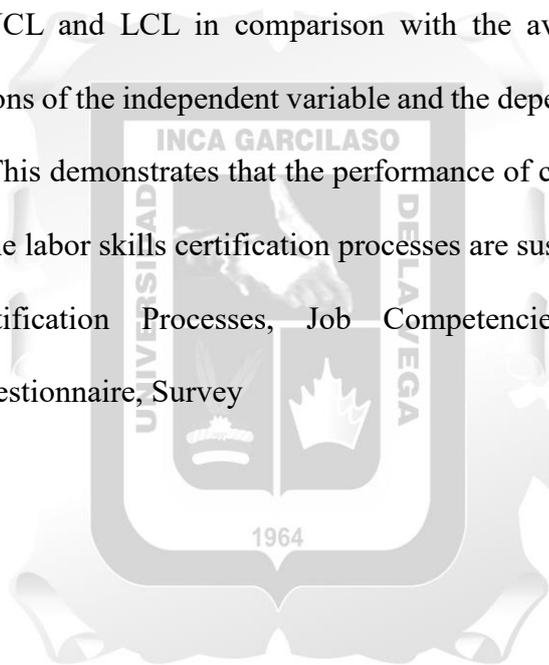
ABSTRACT

The present investigation entitled Certification Processes of Labor Competencies for the Performance of Construction Workers SENCICO Piura, was carried out with the objective of determining whether the certification processes of labor competencies evidence the improvement in the performance of civil construction workers SENCICO Piura, 2023.

To carry out this study, a questionnaire was used as a research tool and surveys were used to collect information about the study variables. The investigation is applied, descriptive, quantitative and based on a non-experimental design.

The results of UCL and LCL in comparison with the averages according to the evaluations of the questions of the independent variable and the dependent variable indicating a minimum dispersion. This demonstrates that the performance of civil construction workers will be achieved while the labor skills certification processes are sustainable.

Keywords: Certification Processes, Job Competencies, Performance, Non-experimental design, Questionnaire, Survey



INDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INDICE GENERAL	6
INDICE DE TABLAS.....	9
INDICE DE GRAFICOS.....	11
INDICE DE FIGURAS.....	13
INTRODUCCION.....	14
Capítulo I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	16
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Formulación del Problema General y Especifico.....	19
1.2.1 Problema General.....	19
1.2.2 Problemas Específicos.....	19
1.3 Determinación de Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos.....	19
Capítulo II. MARCO TEORICO.....	20
2.1 Marco Histórico	20
2.2 Bases Teóricas	22
2.3 Marco Legal	28
2.4 Antecedentes del Estudio	30
2.4.1 Antecedentes Nacionales.....	30
2.4.2 Antecedentes Internacionales.....	34

2.5 Marco Conceptual	37
Capítulo III. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION..	40
3.1 Justificación e Importancia del Estudio.....	40
3.1.1 Justificación teórica.....	40
3.1.2 Justificación metodológica.....	41
3.1.3 justificación practica.....	41
3.2 Importancia del Estudio.....	41
3.2.1 Importancia Aplicada	42
3.2.2 Importancia Social.....	42
3.3 Delimitación del Estudio.....	43
3.3.1 Delimitación Espacia.....	43
3.3.2 Delimitación Temporal.....	43
3.3.3 Delimitación Demográfica.....	43
Capítulo IV. FORMULACION DEL DISEÑO.....	44
4.1 Formulación del Diseño.....	44
4.2 Diseño Esquemático.....	44
4.3 Descripción de los aspectos Básicos del Diseño.....	47
4.3.1 Análisis de Procesos.....	47
4.3.2 Aspectos metodológicos.....	51
Capítulo V PRUEBA DE DISEÑO.....	56
5.1 Aplicación de la Propuesta de Solución.....	56
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS.....	87

Anexo 1: Cuestionario.....87

Anexo 2: Matriz de consistencia.....88

Anexo 3: Validación del instrumento de investigación.....89

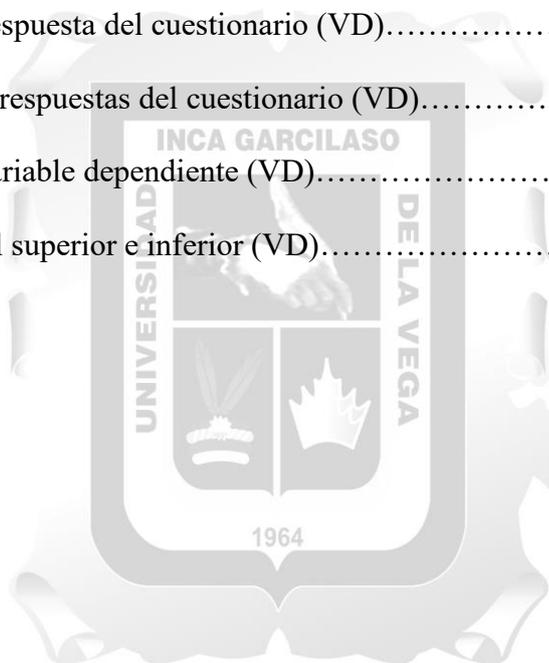
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación.....92



INDICE DE TABLAS

5.1.1 ¿Estima que los procesos de certificación de competencias laborales es un factor clave para el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?.....	56
5.1.2 ¿Estima que el proceso de enseñanza aprendizaje es importante para el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura?.....	58
5.1.3 ¿Considera que el aseguramiento de la calidad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?.....	59
5.1.4 ¿Percibe que las evaluaciones de los perfiles ocupacionales tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?.....	60
5.1.5 ¿Evidencia que los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?.....	61
5.1.6 ¿Considera que tener la respectiva especialización permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?.....	62
5.1.7 ¿Considera que la adaptabilidad de los trabajadores de construcción civil es un factor relevante para la realización de tareas?.....	63
5.1.8 ¿Estima que las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de las actividades?.....	64
5.1.9 ¿considera que la comunicación asertiva y trabajo en equipo lograrían los resultados esperados de las actividades en los trabajadores de construcción civil?.....	65
5.1.10 ¿Considera que la experiencia obtenida va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas?.....	66
5.1.11 ¿Estima que el sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento	

del estándar que exige el sector de construcción civil?.....	67
5.1.12 ¿Percibe que la autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa y su continuidad garantiza el desempeño de los trabajadores?.....	68
5.1.13 Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VI).....	69
5.1.14 Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI).....	70
5.1.15 Preguntas de la variable independiente (VI).....	71
5.1.16 Límites de control superior e inferior (VI).....	73
5.1.17 Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VD).....	74
5.1.18 Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VD).....	75
5.1.19 Preguntas de la variable dependiente (VD).....	76
5.1.20 Límites de control superior e inferior (VD).....	77



INDICE DE GRAFICOS

5.1.1 Los procesos de certificación de competencias laborales es un factor clave para el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura.....	57
5.1.2 El proceso de enseñanza aprendizaje es importante para el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura?.....	58
5.1.3 El aseguramiento de la calidad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura.....	59
5.1.4 Las evaluaciones de los perfiles ocupacionales tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura.....	60
5.1.5 Los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura.....	61
5.1.6 La respectiva especialización permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura.....	62
5.1.7 La adaptabilidad de los trabajadores de construcción civil es un factor relevante para la realización de tareas.....	63
5.1.8 Las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de las actividades.....	64
5.1.9 la comunicación asertiva y trabajo en equipo lograrían los resultados esperados de las actividades en los trabajadores de construcción civil.....	65
5.1.10 la experiencia obtenida va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas.....	66
5.1.11 el sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento del estándar que exige el sector de construcción civil.....	67

5.1.12 La autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa
y su continuidad garantiza el desempeño de los trabajadores.....68

5.1.13 Teorema del límite central (VI).....73

5.1.14 Teorema del límite central (VD).....78



INDICE DE FIGURAS

4.2.6.1 Figura del organigrama de la institución.....46



INTRODUCCION

Para el cumplimiento de las metas organizacionales los procesos de certificación de competencias y el desempeño laboral son fundamentales. Ya que no basta con cumplir las tareas asignadas, ahora es importante evaluar la innovación y eficiencia de los colaboradores en sus funciones. Al mejorar y sumar competencias productivas, se gana reconocimiento en el desarrollo corporativo.

Las habilidades y destrezas forman parte de las competencias laborales y permiten a los colaboradores ser eficaces y eficientes, mientras que la productividad generada en relación con los objetivos es el desempeño laboral. Este proceso implica que las personas que buscan la certificación se sometan a un proceso de evaluación para comparar su desempeño, conocimientos, habilidades y actitudes es base a estándares específicos.

Según la estructura del estudio, en el Capítulo I, se detalla la realidad problemática del trabajo de investigación, planteamos el problema general ¿Cómo los procesos de certificación de competencias laborales inciden en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura 2023?, así mismo se plantea el objetivo general donde se determina si los procesos de certificación de competencias laborales mejoran el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023

El marco teórico se desarrolla en el Capítulo II, en virtud de los conceptos que consideran diversos autores de acuerdo a las variables de investigación, así como sus respectivas dimensiones, además incluye el marco legal y los antecedentes.

La justificación, importancia y delimitación de la investigación, en sus respectivos aspectos se determinan en el Capítulo III.

En el Capítulo IV, se detalla la formulación del diseño, los aspectos del diseño esquemático y se realiza el análisis de procesos. Además, la investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental.

Los resultados, análisis e interpretaciones de la información tabulada y procesada, están contenidos en el Capítulo V en función de los objetivos formulados. Así mismo se plantearon las conclusiones y recomendaciones y se elaboraron los anexos.

El Presente trabajo Procesos de Certificación de Competencias Laborales para el Desempeño de los trabajadores de Construcción civil en SENCICO Piura 2023, busca ser un aporte que permitirá realizar propuestas que contribuyan al desarrollo de las actividades de las entidades públicas y privadas, involucradas en el sector de la construcción.



CAPITULO I: PLANTAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Descripción de la realidad problemática

La situación de las competencias laborales en el mundo está en constante evolución debido a una serie de factores que incluyen avances tecnológicos, tendencias demográficas y factores socioeconómicos. Nuestro país enfrenta diversas problemáticas y desafíos, siendo las más comunes la falta de acceso a los procesos de certificación de competencias laboral, ya que no todas las personas tienen acceso igualitario así como a las limitaciones geográficas, económicas o de otro tipo; otro factor son los costos, ya que la obtención de una certificación a menudo conlleva costos, ya sea en términos de matrícula, materiales de estudio o exámenes, lo que representa una barrera para aquellos que no pueden permitirse pagar estos costos, también la existencia de la complejidad burocrática; los procedimientos y trámites relacionados con la certificación pueden ser complicados y burocráticos, lo que dificulta el proceso para algunas personas, esto incluye la necesidad de completar formularios, obtener documentos y cumplir con plazos específicos.

Asimismo la desactualización de estándares de competencia, pueden volverse obsoletos con el tiempo debido a cambios en la tecnología y las prácticas laborales, por ello si los estándares no se actualizan periódicamente, la certificación puede no reflejar con precisión las habilidades necesarias en el mercado laboral actual; a su vez la falta de reconocimiento, ya que aunque la certificación de competencias laborales puede ser valiosa, su reconocimiento varía en diferentes sectores y empresas, existen algunos empleadores que no valoran adecuadamente la certificación, lo que limita su utilidad en el mercado laboral, también las dificultades en la evaluación práctica, en algunos campos, evaluar las competencias prácticas puede ser un desafío.

Para abordar esta problemática, es importante que el gobierno, el ministerio del trabajo y las instituciones de certificación y otros actores relevantes trabajen en conjunto para hacer

que el proceso de certificación sea más accesible, equitativo y actualizado. Además, promover la conciencia sobre el valor de la certificación de competencias laborales y su importancia en el mercado laboral que pueden ayudar a superar algunos de estos desafíos.

En nuestro país la CCL es un proceso cuyo fin es evaluar y reconocer las habilidades, conocimientos y aptitudes de una persona en un campo específico de trabajo. Esta certificación se realiza para validar que un individuo cuenta con las competencias necesarias para desempeñar eficazmente su labor en un puesto de trabajo determinado. El proceso, que se lleva a cabo a través de una evaluación objetiva y estandarizada para determinar si una persona posee las habilidades y conocimientos necesarios en su área de trabajo, es uno de los elementos clave de la certificación de competencias laborales. Las modalidades de evaluación pueden ser teóricas, prácticas o una combinación de ambas, dependiendo del tipo de competencia que se esté evaluando, y los estándares predefinidos a evaluar.

El reconocimiento a una persona que demuestre cumplir con los estándares de competencia requeridos es otro aspecto fundamental, del cual deriva la entrega del certificado que acredita sus habilidades y conocimientos en el área evaluada, que será útil para buscar empleo, ascender en el trabajo o demostrar competencia en un campo determinado. En el país, son varias las entidades públicas o privadas autorizadas para llevar a cabo este proceso.

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, SENCICO es una entidad peruana que tiene un papel importante en la certificación en el sector construcción. También, es responsable de brindar capacitación y formación a los empleados de la construcción y otros sectores relacionados. SENCICO juega un papel importante en el proceso de certificación de competencias laborales porque establece estándares de competencia y colabora con otros organismos y entidades en la creación y actualización de estándares de competencia laboral. Estos estándares se utilizan como referencia para evaluar y certificar las competencias de los trabajadores en una variedad de oficios y ocupaciones

Asimismo, establece la promoción de la certificación, ya que promueve la importancia de la certificación de competencias laborales en el país, difundiendo información sobre los beneficios de la certificación para los trabajadores y las empresas, y sensibilizando sobre la importancia de contar con trabajadores capacitados y competentes. Además, SENCICO participa en la formación y capacitación, ofreciendo programas de formación y capacitación además de la certificación; ya que trabaja en colaboración con otras instituciones y organismos como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, SINEACE.

En el proceso de CCL en los trabajadores de construcción civil en Piura, existen varias problemáticas y desafíos que pueden afectar la eficacia y la equidad del proceso.

Muchos trabajadores de la construcción civil pueden no estar al tanto de la importancia de la certificación de competencias laborales o pueden encontrar dificultades para acceder a programas de certificación debido a barreras geográficas y económicas.

Otra de las deficiencias en la CCL es que puede ser complejo y burocrático lo que desalienta a algunos trabajadores a participar, esto incluye la recopilación de evidencias, la documentación excesiva a presentar, la complejidad de los exámenes teóricos y prácticos.

Las certificaciones de competencias laborales tienen un costo la cual muchos trabajadores de construcción no disponen de los medios económicos, la descentralización de los programas de certificación no ha previsto que en todos los lugares no se cuenta con centros de pago lo cual desmotiva a los trabajadores para lograr su certificación.

La falta de estándares y perfiles ya que no todas las zonales de SENCICO cuentan con estos, lo cual imposibilita que todos los trabajadores de construcción civil se puedan certificar en perfiles específicos de acuerdo con los oficios laborales que cuentan los trabajadores.

Otro de las dificultades es la falta de reconocimiento laboral, la cual en ocasiones la CCL a veces no se traduce en el reconocimiento salarial de acuerdo con el estándar y perfil que avala al trabajador de construcción civil.

1.2 Formulación del Problema General y específicos

1.2.1 Problema General

¿Cómo los procesos de certificación de competencias laborales inciden en el desempeño de los trabajadores de construcción civil, SENCICO, Piura, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera el proceso de enseñanza aprendizaje incide en los trabajadores de construcción civil SENCICO, Piura, 2023?

¿Cómo el aseguramiento de la calidad laboral incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil?

¿En qué medida la evaluación de perfiles teórico práctico incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023?

1.3 Objetivos General y Específicos

1.3.1 Objetivo General

Determinar si los procesos de certificación de competencias laborales mejoran el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023

1.3.2 Objetivos Específicos

Analizar si el proceso de enseñanza aprendizaje incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023.

Evaluar si el aseguramiento de la calidad laboral incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura.

Comprobar si la evaluación de perfiles teórico practico incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023.

CAPITULO II: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

2.1 Marco histórico

En la década de 1980, el concepto de competencias laborales surgió para abordar el desafío de mejorar el sistema educativo y satisfacer las necesidades específicas del mundo laboral en países industrializados. (Reino Unido, Australia, Estados Unidos, Canadá, España), Francia fue el primer país en consolidar este enfoque. Desde 1990, los países de América Latina y el Caribe han implementado procesos de capacitación y desarrollo para mejorar el desempeño del talento, lo que ha resultado en la creación de diversas definiciones. Rodríguez et al. (2020) afirmaron que una combinación de conocimientos, habilidades, experiencias, características personales y valores está relacionada con un desempeño más efectivo de los empleados tanto en la empresa como en el individuo. La capacidad de llevar a cabo una actividad laboral completamente identificada es importante, según Vidal et al. (2017). La capacidad de trabajo no es una expectativa, sino una habilidad tangible y demostrable.

Malmberg et al, (2016) enfatizan la capacidad de los individuos para generar valores a partir de los procesos de trabajo como un elemento operativo.

Lazzati et al. (2003) señalan que esta conexión es crucial porque es una cualidad intrínseca de una persona que está relacionada con su éxito en el trabajo.

Tamayo (2003) menciona que la producción de una persona se establece por su desempeño en un entorno laboral específico, y comprende conocimientos, habilidades, destrezas o actitudes necesarias para producir un trabajo eficaz y de alta calidad.

Todos los autores tienen al menos cinco razones por las que la idea de capacitación laboral es importante. Estos cinco elementos se aplican a todas las experiencias que utilizan este método en el contexto global. Mencionaremos al menos tres de ellas. Primero, la base del desarrollo económico es mejorar la capacidad de fomentar y desarrollar el talento. Segundo, este enfoque satisface mejor la necesidad de determinar los puntos de integración más

efectivos entre educación y trabajo. En tercer lugar, porque el enfoque energético está estrechamente relacionado con los cambios y las necesidades del mundo en una variedad de formas. Las competencias laborales son dinámicas y destacan la capacidad humana para innovar, afrontar y gestionar el cambio, anticipar y prepararse para el cambio.

El desempeño laboral, que originalmente se refería a la descripción de puestos, se ha convertido en una herramienta para evaluar la eficiencia en cada puesto dentro del área productiva. El desempeño laboral es hoy en día esencial para el desarrollo del éxito y la efectividad de las organizaciones. En 1918, General Motors utilizó un sistema de clasificación para evaluar la productividad de sus trabajadores, lo que introdujo el concepto de evaluación del desempeño en las empresas. Luego surgieron empresas en las décadas de 1920 y 1930 que aplicaron procesos para mejorar la productividad y la contribución de los trabajadores. Hubo participación e intervención administrativa en 1949 y 1950.

En los últimos diez años, diversas organizaciones e investigadores en América Latina han buscado estudiar, capacitar y validar las habilidades laborales de sus colaboradores. La identificación formal de capacidades operativas es parte de este proceso, junto con la capacitación para lograr objetivos estratégicos de gestión.

Cabe destacar los estudios e investigadores que han realizado investigaciones sobre las capacidades laborales, la mayoría de los cuales han encontrado que la capacitación y la educación en gestión del talento humano son efectivas para mejorar el desempeño laboral, de modo que se alcancen exitosamente las metas y objetivos. Un mejor desempeño laboral aumenta la motivación y la confianza de los empleados en el trabajo realizado, pero también fortalece la capacidad de los líderes como parte importante de la organización.

Cada nueva situación es buscada por las organizaciones que puedan fortalecer las capacidades de sus colaboradores como primer objetivo, por lo que la seguridad y estabilidad de los empleados es importante para alcanzar las metas requeridas por la precisión y la

eficiencia. La implementación de estas estrategias cambiará los métodos de atracción y selección de nuevos trabajadores, y considerará los programas de capacitación que se deben seguir después de unirse a la fuerza laboral de la organización. (Zagaceta, 2021).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Competencias Laborales

Sandoval, Miguel y Montaña (2010) en su trabajo sobre el desarrollo del concepto de competencia laboral, determina que existe relación entre competencia y el desempeño laboral en relación con los estándares de calidad. Estos estándares están relacionados con la realidad social como sus componentes principales y van acompañados de indicadores.

Para Álvarez (2008, citado por Mamani, 2019) la competencia es un conjunto de características básicas (habilidades, capacidades y conocimientos) que pueden desarrollarse a través de experiencias de aprendizaje, formación académica, formación a nivel laboral o desarrollo.

Para Bunk (1994) los tipos de competencias son:

2.2.1.1 Competencia técnica

Es el dominio de los conocimientos y habilidades necesarios para realizar las tareas y contenidos del campo de trabajo.

2.2.1.2 Competencia Metodológica

Conocimiento de cómo responder adecuadamente y encontrar soluciones a tareas que surgen o se producen de manera irregular, así como conocimiento de aplicar la experiencia adquirida a otros problemas laborales.

2.2.1.3 Competencia Social

Capacidad para trabajar comunicativa y constructivamente con otras personas, demostrando comportamiento orientado al grupo y comprensión interpersonal.

2.2.1.4 Competencia Participativa

Conocimiento sobre cómo participar en organizaciones y entornos laborales, y capacidad para organizarse, tomar decisiones y asumir responsabilidades. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) determina como competencias laborales a los conocimientos, procedimientos, actitudes, valores y habilidades integrados y basados en evidencia que una persona adquiere y desarrolla a través de la experiencia y el conocimiento en un contexto laboral específico o único.

2.2.1.5 Certificación de competencia laboral

Proceso mediante el que se reconoce y valida si una persona es capaz o no de realizar una tarea a través de la evaluación de una organización externa. Las características de la certificación avanzada son que es voluntaria, de aplicación universal, de naturaleza única, objetiva, accesible e implementada por instituciones profesionales de terceros.

2.2.1.6 Evaluación de certificación de competencias laborales

Siempre que los Organismos de Certificación tengan la infraestructura física y educativa adecuada, podrán llevar a cabo la evaluación directamente. Por otro lado, pueden designar peritos independientes para llevar a cabo la inspección. El proceso de acreditación seguirá los estándares establecidos por el Consejo de Certificación y Estándares de Habilidades Ocupacionales. A través de la evaluación y certificación de competencias profesionales, se desarrollará un sistema que proporcionará certeza en el mercado laboral sobre las habilidades de las personas.

Para la certificación el evaluador es eje fundamental, por ello estos deben reunir una variedad de habilidades, que incluyen: a) Evaluación por observación. b) evaluar una serie de pruebas (documentos, testimonios, conocimientos y comprensión), y c) evaluar conocimientos demostrables de la profesión para la que se realiza la evaluación.

2.2.1.7 Ventajas de la certificación de competencias laborales

Se evalúa en el lugar de trabajo. Se obtiene el Certificado a nombre del SENCICO y refrendado por el MTPE. Sirve para renovar el carné RETCC. Mejora las posibilidades de trabajo e ingresos económicos. SENCICO certifica en competencias laborales a los trabajadores de construcción y saneamiento en los siguientes rubros:

Construcción

Albañil en edificaciones.

Encofrador modular.

Sanitario de Edificaciones.

Electricista de Edificaciones.

Maestro de Obras.

Andamiaje.

Construcción en seco (sistema Drywall).

Enchapador en superficies para la construcción.

Carpintería con tableros de madera.

Saneamiento

Agua Potable.

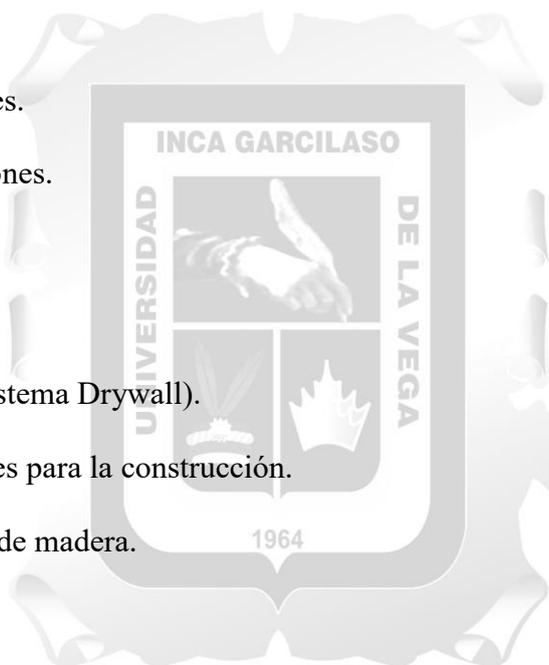
Distribución de agua a residencias.

Recolección de agua residual.

Tratamiento de agua residual.

2.2.2 Desempeño laboral

Para Chiavenato (2011) es el factor fundamental en las empresas y proporciona una ventaja competitiva a las empresas actuales. El autor también precisa que el desempeño se refiere a la efectividad de los trabajadores dentro de una empresa que realiza su trabajo de



manera excelente y con agrado laboral. Es decir, las tareas de los empleados deben realizarse de manera eficiente, cumpliendo con los objetivos en el tiempo establecido con la mejor calidad y que el empleado se sienta con gusto o cómodo al realizarlas.

Es importante porque:

Con él se logra dar los resultados finales de la actividad.

Abarca a los trabajadores de todos los niveles

Se obtiene de cada trabajador el resultado de los conocimientos, destrezas y habilidades.

Actualmente se orienta hacia una cultura de desempeño.

Además, el autor menciona que las dimensiones del desempeño laboral son: habilidades, capacidades, necesidades y rasgos; comportamiento; metas y resultados, los cuales se detallan a continuación.

A nivel empresarial Medina (2017) establece que en el Perú solo el treinta por ciento invierte en realizar capacitaciones a sus trabajadores después de implementar la medición del desempeño; con frecuencia se hace esto para evitar costos, pero no nos damos cuenta de que esta inversión en realidad ayudará a lograr mejores resultados al proporcionar información a los trabajadores para que puedan mejorar su desempeño laboral, lo que les permitirá obtener beneficios adicionales.

Según la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO, 2023) las empresas de la construcción han reportado una caída de casi 4% en sus niveles de operación en el primer bimestre de este año y consideran que en el segundo bimestre no crecerán, y el sub empleo descendió en un 25%.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) determinó una disminución de 5,12% el índice de producción de la construcción que en abril 2023.

2.2.2.1 Evaluación del desempeño

Fernández (2009) definió que lo define como la fase en la que se estimar el desempeño y rendimiento de una persona al ejecutar cierto trabajo.

2.2.2.2 Trabajador de construcción civil

Es todo individuo que realice temporalmente una tarea a una persona jurídica o natural a cambio de una compensación económica. (Rodríguez et al., 2017) establece las siguientes categorías para los trabajadores de la construcción civil según nivel y remuneración:

Operarios. Pertenecen a la primera línea y son los encargados de realizar tareas físicas y técnicas en la construcción desde el inicio hasta el fin del proyecto, entre los que tenemos: albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, etc.

Oficiales. Son auxiliares de los operarios por no haber alcanzado certificación en la especialidad.

Peones. No cuentan con certificación y realizan diversas tareas de construcción.

2.3 Marco legal

Este trabajo se basa en la siguiente base legal:

Constitución Política del Perú de 1993.

Artículo 59°. Libertad del trabajo y empresa

“El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades”

Artículo 62° Libertad de contratación

“La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes el tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase”.

Decreto Supremo N°004-2023-TR.

Mediante el que se promueve la certificación de competencias laborales al 2025, ampliando la cobertura dada por el ministerio del trabajo y promoción del empleo (MTPE).

Resolución ministerial N°265-2018-TR.

Artículo 1. “Establecer las disposiciones que regulan el contenido mínimo del certificado o constancias de certificaciones laborales para la inscripción en el registro nacional de trabajadores de construcción civil (RETCC)”.

Resolución Ministerial, N° 025-2016-TR,

“Poder ejecutivo, trabajo y promoción del empleo, autorizan a la dirección general de formación profesional y capacitación laboral a regular normativamente en materia de normalización y certificación de competencias laborales”.

Resolución Directoral N° 032-2019-MTPE-3-19.

“Aprueba la actualización del protocolo de evaluación y certificación de competencias laborales para los centros de certificación de competencias laborales”.

Directiva general N° 001-2016 – MTPE /3/19.

“Lineamientos para el desarrollo de actividades de capacitación, asistencia técnica y monitoreo del servicio de orientación vocacional e información ocupacional”.

Resolución directoral general N° 000059-2023-MTPE – 3-19.

“Elaboración de mapas funcionales, perfiles y estándares de competencias laborales”.

Resolución ministerial N° 049, 050, 051 – MTPE.

“Creación de grupos de trabajo denominado comité de competencias laborales en los sectores Construcción, saneamiento y turismo adscritos al ministerio del trabajo y promoción del empleo (MTPE)”.

Resolución directoral general N° 011-2018-MTPE/3/19.

“Lineamientos para la habilitación de evaluadores de competencias laborales”.

Resolución directoral general N° 35-2019-mtpe/3/19.

“Lineamientos de supervisión de evaluación y certificación de competencias laborales”.

2.4 Antecedentes del estudio

2.4.1 Antecedentes Nacionales

Camino (2022) presenta en su estudio el problema general, cómo y de qué manera desarrollar evaluaciones teóricas para la mejora del desempeño, y lo formaliza como el objetivo general de desarrollar evaluaciones teóricas basadas en habilidades de los trabajadores.

Concluye que esta herramienta de conocimiento estaba dirigida principalmente a trabajadores de la construcción y que los participantes tuvieron problemas con la terminología, lo que afectó la evaluación de algunos candidatos a la certificación.

Recomienda que en este proceso se incluyan cursos que equilibren los conocimientos técnicos en diferentes perfiles laborales.

Asenjo, Pizarro y Soto (2021) determinan que la cobertura del servicio de CCL es baja y su dificultad para ser un modelo de intervención efectiva en las políticas de empleabilidad del país. También buscan identificar los obstáculos para brindar el servicio de Certificación de Competencias Laborales del Programa Nacional "Impulsa Perú" del MTPE a los potenciales beneficiarios que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa, ya sea a través del Centro de Empleo u otro medio de acceso al programa.

El autor recomienda que el resultado específico de la intervención no esté orientado a la inserción laboral, debido a la falta de evidencia suficiente para garantizar este beneficio en el caso de Perú. Además, identifican las dificultades para ofrecer el servicio de CCL del Programa Nacional "Impulsa Perú" del MTPE en aquellos candidatos que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa. Debido a la falta de pruebas adecuadas para asegurar este beneficio en Perú, el autor sugiere que el resultado particular de la intervención no se enfoque en la inserción laboral.

En su investigación, Gutiérrez, Tabachi y Uribe (2022) examinan el impacto que produce en los trabajadores del sector turismo la evaluación y certificación de competencias laborales entre 2012 y 2019. Según el autor la calidad del servicio en el sector turístico no está garantizada por la certificación de habilidades laborales.

Además, el estudio indica que las personas con formación y certificación académica tienen más reputación que aquellas con experiencia empírica en la industria del turismo. El autor propone que el gobierno establezca una comisión compuesta por trabajadores del sector turístico y asociaciones empresariales para establecer objetivos y directrices.

Hernández (2017) indagó sobre el nivel de las competencias laborales de los servidores públicos del INGEMMET en el año 2015. Los empleados del INGEMMET de Lima presentan nivel alto de desarrollo de habilidades laborales. Se sugiere brindar capacitaciones sobre habilidades laborales y procesos de buenas prácticas en la administración pública a medida que la sociedad cambia rápidamente.

Navarro (2022) en la tesis, sugiere para una entidad del Estado en Piura un modelo de competencias que mejore el rendimiento laboral. Los resultados determinan que las competencias de los servidores públicos son bajas-medias en un 72,22%, las funciones para el puesto son 78,89% y los requisitos para el puesto son 71,11%. Además, se aconseja a la DRP-Piura llevar a cabo planes estratégicos que contribuyan a mejorar el desempeño laboral.

Vera y Rodríguez (2020) plantean como problema general, establecer la preocupación del Estado en asegurar un empleo de calidad para todos los trabajadores. El objetivo general es determinar cómo el proyecto de CCL mejora la empleabilidad de los carpinteros industriales. El autor concluye que este Programa de CCL tiende a ser confundido como una capacitación. Para beneficiar directamente a los trabajadores, se recomienda que el programa incluya un componente de capacitación y desarrollo de competencias.

2.4.2 Antecedentes Internacionales

Gómez (2012) plantea como objetivo general comparar los procedimientos de CCL de los formadores ocupacionales en ambos países para encontrar similitudes y diferencias. Concluye que, para lograr estos objetivos, se utilizarán estrategias metodológicas y técnicas de investigación. La autora recomienda que en algunas unidades de competencias ampliar la investigación sobre una profesión o tema específico, comparando las unidades de competencias laborales en cada región o comunidad autónoma del país. Esto se debe a que haya una amplia gama y competencias en el ámbito de la acreditación o certificación.

En la tesis, Pum (2018) pregunta: ¿Cuál es el impacto de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Gutiérrez Auto Center? El objetivo fue determinar la influencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal. No obstante, el autor llega a la conclusión de que se lograron identificar las competencias generales, las cuales se dividieron en cuatro categorías, lo que permitió comprender la relevancia de cada una de ellas para el desarrollo de las funciones de la organización. Por lo tanto, el autor recomienda realizar evaluaciones de desempeño por competencias laborales con más frecuencia para monitorear y conocer el progreso.

En su investigación, Carmona (2016) sugiere que el objetivo general de su investigación consiste en determinar las competencias laborales de los empleados de una empresa utilizando una evaluación 360 °. Concluye que el factor humano ofrece una oportunidad a la organización, recordando que el pilar más importante de la organización es el ser humano y que a través de él se logran los objetivos de la organización. Se propone una mejora en el proceso de evaluación del desempeño, el reclutamiento y la capacitación, el clima laboral, el programa de capacitación y contribuir a la eficiencia de las organizaciones.

López (2021) plantea como objetivo general, cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral. El autor llega a la conclusión de que el clima organizacional tiene un

impacto positivo en el desempeño laboral del personal administrativo. Por lo tanto, sugiere que, para controlar y mejorar el clima organizacional, sería fundamental informar al personal de las diversas áreas administrativas de UPS de sus resultados anuales.

Iturralde (2011) propone la creación de un modelo de evaluación del desempeño laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores. El autor llega a la conclusión de que el trabajo de campo muestra una variedad de situaciones en varios ámbitos, niveles y secciones que involucran al capital intelectual de la cooperativa. Además, recomienda que los directivos presten mayor atención a las necesidades de los trabajadores, ya que estas son el vínculo principal entre el socio-cliente y la cooperativa, y su desempeño determinará la buena posición de la cooperativa.

2.5 Marco conceptual

Certificación

La certificación es un proceso llevado a cabo por una entidad independiente de las partes interesadas que demuestra que una persona específica cumple con los requisitos establecidos en normas o especificaciones técnicas.

Competencias

Las competencias son cualidades que capacitan a las personas en un campo particular. Incluyen habilidades teóricas, también definen el pensamiento, personalidad, valores y cómo afrontar con éxito situaciones problemáticas.

Construcción civil

Refiérase a la construcción de infraestructuras (públicas o privadas, urbanas o rurales). La industria de la construcción se divide en diseño y ejecución.

Competencias laborales

Son las habilidades y conocimientos que tiene una persona para completar una tarea o actividad. Pueden incluir desde sus conocimientos previos hasta otras habilidades y perspectivas.

Certificación de competencias laborales

Es el reconocimiento de una persona a través de un sistema de evaluación por sus conocimientos, habilidades y aptitudes.

Desempeño

Es el rendimiento de una persona al realizar sus funciones.

Desempeño laboral

Rendimiento que un trabajador demuestra al realizar las tareas que se le han asignado. Permite determinar si alguien es adecuado para el puesto.

Eficiencia

Es la capacidad de realizar una tarea, actividad o proceso óptimamente obteniendo el resultado deseado minimizando el uso de recursos como tiempo, energía, dinero y materiales. Es decir, es maximizar la productividad, minimizar el desperdicio y hacer las cosas de la mejor manera posible.

Rendimiento

Capacidad para realizar tareas y alcanzar los objetivos de la empresa. Es una medida de la eficiencia y eficacia con la que se realiza una tarea.

Procesos

Consiste en una serie de pasos o acciones organizadas con un propósito específico.

Trabajador de construcción civil

Son los trabajadores de construcción que trabajan para otra persona jurídica o natural dedicada a las actividades de construcción de manera libre, eventual o temporal.

CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

3.1 Justificación e importancia del estudio

El estudio tiene como objetivo proporcionar nuevas alternativas sobre las competencias laborales y el desempeño de los trabajadores de la construcción civil en la Región Piura, Perú. Esto permitirá que las empresas cuenten con personal competente y estos puedan alcanzar un desempeño óptimo.

El estudio se justificable por su potencial impacto en la calidad, eficiencia, cumplimiento normativo y el beneficio general para la sociedad

3.1.1 Justificación Teórica

Se justifica por el valioso aporte teórico y a la reafirmación del conocimiento. Asimismo, contribuye a una mejor comprensión del problema de los procesos de CCL y su impacto en los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura, en el año 2023.

Asimismo, el trabajo de investigación se justifica debido al aporte que se hace a la reflexión teórica y, por tanto, a la comprensión de los procesos de CCL y su relación con el desempeño laboral, lo que permite reafirmar el conocimiento según las fuentes citadas.

3.1.2 Justificación metodológica

El uso del instrumento de investigación como el cuestionario y la técnica de encuesta para recopilar información sobre el desempeño de los trabajadores de la construcción, así como la aplicación del método estadístico, justifica metodológicamente la investigación.

Así, los resultados obtenidos se apoyan en la aplicación del cuestionario, la encuesta y el método estadístico, para plantear una alternativa de solución al problema, en estudio.

3.1.3 justificación Practica

La justificación práctica se centra en la mejora de los procesos de certificación de competencias laborales para posibilitar la mejora del desempeño de los trabajadores de

construcción civil en la región de Piura, garantizando así un estándar de calidad en el trabajo y una mayor profesionalización en el sector.

Además, se brinda un apoyo crucial a las autoridades competentes en la toma de decisiones que garanticen la seguridad y eficiencia de los trabajadores de la construcción civil al asegurar que cuenten con el desarrollo de habilidades y las aptitudes necesarias.

3.2 Importancia del estudio

Actualmente, las habilidades laborales son fundamentales para fomentar la formación y capacitación técnica en las organizaciones. Por lo tanto, es crucial contar con empleados altamente capacitados y con habilidades de liderazgo y autonomía en el lugar de trabajo.

La contribución de los trabajadores en la competitividad de las empresas es de suma importancia, ya que de esta manera las empresas se beneficiarán directamente de esta información y alcance de las competencias laborales.

3.2.1 Importancia Aplicada

La calidad, la seguridad, la eficiencia, el cumplimiento normativo, el avance profesional, la competitividad de la industria y el desarrollo social se ven reflejados en las certificaciones de competencias laborales en la construcción.

Es importante destacar que las certificaciones de competencias son beneficiosas porque ayudan a mejorar el desempeño y asegurar la confiabilidad de la industria de la construcción.

3.2.2 Importancia Social

Las certificaciones de competencias laborales son clave para garantizar la seguridad, la calidad de vida y el crecimiento económico de nuestra sociedad. Su impacto es directo y beneficia a todos, garantizan que los trabajadores estén altamente calificados y cumplan con los más altos estándares de seguridad y , los cuales son esenciales para generar un entorno de

trabajo más seguro y eficiente, al mismo tiempo que les brinda oportunidades de crecimiento profesional a los trabajadores, que va a beneficiar a sus familias y , por ende, a la sociedad.

3.3 Delimitación del estudio

3.3.1 Delimitación Espacial

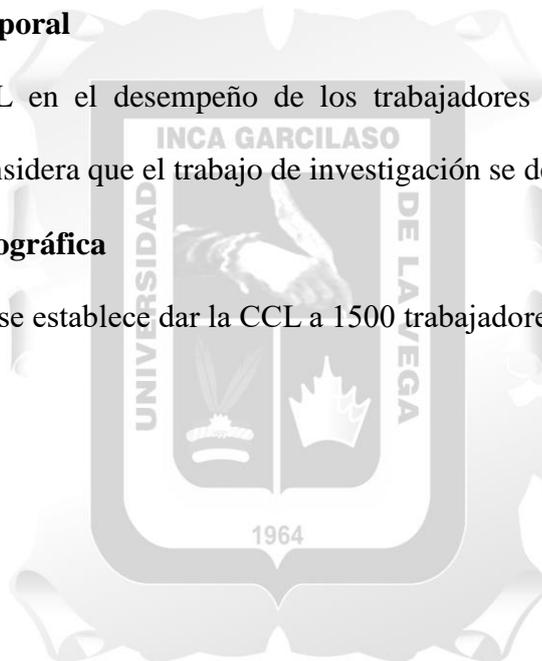
SENCICO es el Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, Institución dedicada a la Formación, Capacitación, Certificación de los trabajadores de la industria de la construcción, en todos sus niveles. Está institución está ubicada, en el distrito 26 de octubre, Provincia de Piura, Perú.

3.3.2 Delimitación Temporal

Procesos de CCL en el desempeño de los trabajadores de construcción civil en SENCICO, Piura. Se considera que el trabajo de investigación se desarrolla en el año 2023

3.3.3 Delimitación demográfica

Para el año 2023 se establece dar la CCL a 1500 trabajadores de construcción civil de la zonal Piura,



CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

4.1 Formulación del diseño

La aplicación del cuestionario en los procesos de certificación de competencias laborales evidencia la mejora el desempeño de los trabajadores de construcción civil, en SENCICO, Piura.

4.2 Diseño Esquemático

4.2.1 Misión

Fortalecer el talento y habilidades de los trabajadores del Sector Construcción, mejorar las normas técnicas y la investigación que promuevan la competitividad de la industria de la construcción y del País

4.2.2 Visión

Ser Reconocidos como una institución líder en américa latina en formación, capacitación y certificación de los trabajadores de la industria de la construcción

4.2.3 Objetivos estratégicos

Cerrar las brechas de capacitación identificadas y fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos en los servidores del SENCICO, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Mejorar la cobertura social de la capacitación como retribución a los aportes y buscar la excelencia y el reconocimiento en la capacitación

Desarrollar actividades de investigación y normalización articuladas para impulsar la investigación y aplicación de nuevas tecnologías constructivas adecuadas a cada medio geográfico y de bajo costo, orientadas a brindar servicios y a la obtención y optimización de recursos

Consolidar el fortalecimiento institucional con énfasis en el recurso humano, el soporte tecnológico, orientado al desarrollo organizacional

Reforzar la gestión desconcentrada de la capacitación en las gerencias zonales

Brindar servicios educativos de calidad que respondan a la demanda

4.2.4 Principios institucionales

En Perú, SENCICO trabaja bajo una serie de principios institucionales para formar y capacitar a profesionales y trabajadores en la industria de la construcción. Estos principios son esenciales para su operación y su contribución al crecimiento de esta industria en el país.

Calidad

SENCICO su compromiso es ofrecer programas de formación y capacitación de alta calidad, garantizando que sus graduados adquieran las habilidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en la industria de la construcción

Innovación

La institución promueve la innovación en la industria de la construcción, tanto en términos de tecnología como de métodos de construcción, y busca incorporar estos avances en sus programas de formación

Sostenibilidad

SENCICO fomenta prácticas de construcción sostenible y la incorporación de estándares y técnicas respetuosas con el medio ambiente en sus programas de capacitación

Ética y Responsabilidad

La organización promueve valores éticos y profesionales en el sector de la construcción, fomentando prácticas laborales seguras y éticas entre sus egresados.

Compromiso Social

Al capacitar a los trabajadores y profesionales necesarios para el crecimiento de la industria de la construcción y la mejora de las condiciones de vida de la población, SENCICO se compromete a impulsar el progreso económico y social del Perú.

Transparencia

La institución busca mantener altos estándares de transparencia en su gestión, tanto en términos de administración de recursos como de resultados de los programas de formación.

Colaboración

SENCICO colabora con diversas partes interesadas en la industria de la construcción, instituciones educativas, empresas y agencias gubernamentales para promover el desarrollo general de la industria y garantizar que sus programas sean relevantes y efectivos.

Desarrollo Sostenible

SENCICO fomenta prácticas de construcción sostenibles e incorpora tecnologías y estándares avanzados en sus programas de capacitación. Esto es fundamental para el crecimiento sostenible de la industria de la construcción y la conservación ambiental.

Accesibilidad

La institución busca garantizar que la formación en construcción esté disponible y sea accesible para todo tipo de personas, jóvenes, adultos y de ambos géneros, que buscan mejorar sus habilidades y tener mejor desempeño laboral.

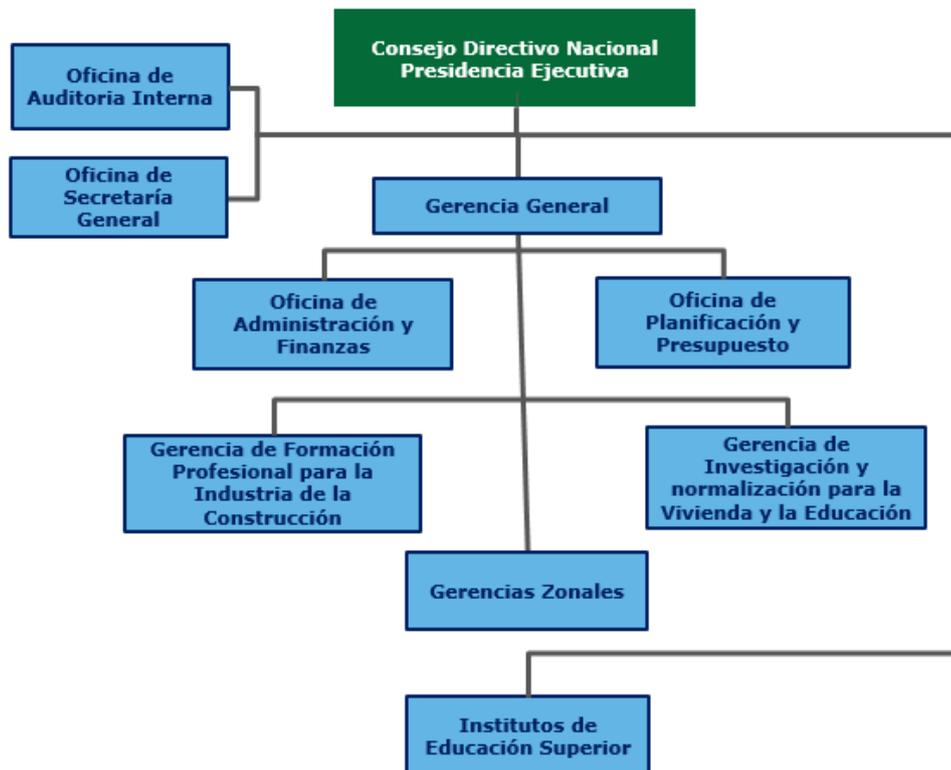
4.2.5 Valores Institucionales

Los valores de SENCICO es contar con trabajadores, honestos, responsables, que tengan integridad y respeto por los demás, que sepan trabajar en equipo y busquen constantemente la innovación

SENCICO tiene un valor institucional importante en la formación y capacitación en la industria de la construcción en Perú al promover la calidad, el desarrollo sostenible, la accesibilidad, la innovación, el compromiso social y la ética en el sector.

4.2.6 Organigrama

4.2.6.1 figura del organigrama de la institución



4.3 Descripción de los aspectos básicos del diseño

4.3.1 Análisis de procesos

4.3.1.1 Proceso

Mallar (2010) enfatiza que un proceso es un conjunto de actividades laborales interrelacionadas, caracterizadas por la adquisición de ciertos recursos, ya sean insumos consumibles, materias primas, tecnología y actividades específicas relacionadas con el valor agregado, para lograr ciertos resultados.

Por su parte, Carrasco (2001) define un proceso como: “una actividad realizada por sí misma, un ciclo de actividades que comienza y termina con un cliente o una actividad interna.

4.3.1.2 Procesos principales del estudio

4.3.1.2.1 Proceso de certificación de competencias laborales

Los procesos están destinados a mejorar habilidades, conocimientos y actitudes de los individuos o miembros de una organización para que puedan realizar su trabajo con éxito.



Interpretación

En este proceso se logra apreciar que las actividades de entrada ingresan a este proceso con la finalidad de obtener los resultados de la formación integral, mejora de la calificación, mejora de atributos referidos al desempeño Laboral

4.3.1.2.2 Proceso de enseñanza aprendizaje

Proceso mediante el cual se produce la transmisión de conocimientos referente a los aspectos teóricos y prácticos.

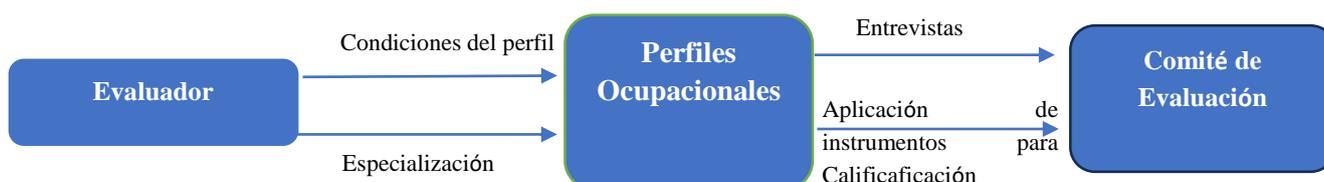


Interpretación

Se aprecia que, el proceso de enseñanza aprendizaje, las actividades que ingresan a este proceso con la finalidad de obtener los respectivos resultados, de examen se capacidades cognitivas y prueba de desempeño y habilidades, referidos a la certificación.

4.3.1.2.3 Proceso de perfiles ocupacionales

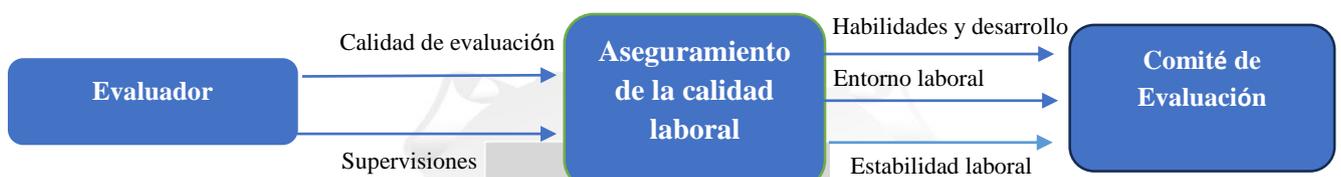
Un perfil ocupacional es un conjunto de habilidades que un empleado debe tener para desempeñarse adecuadamente en su puesto.



Se aprecia que, en el proceso de perfiles ocupacionales, las actividades de entrada ingresan a este proceso para tener las entrevistas y poder aplicar los instrumentos de calificación referidos al comité de evaluación.

4.3.1.2.4 Proceso de aseguramiento de la calidad laboral

El objetivo del aseguramiento de la calidad laboral es crear un entorno laboral favorable que no solo aumente la productividad y el rendimiento, sino que también proteja el bienestar y la satisfacción de los empleados mientras realizan sus tareas diarias.



Interpretación

Se aprecia que, en el proceso del Aseguramiento de la Calidad Laboral, las actividades de entrada ingresan a este proceso con la finalidad de obtener las habilidades y desarrollo el entorno y estabilidad laborales referidos al comité de evaluación.

4.3.1.2.5 Proceso Desempeño Laboral

Proceso mediante el cual se mide la aptitud, habilidad, capacidad y eficiencia de un empleado en relación con el desempeño de sus funciones dentro de la empresa, durante un período de tiempo determinado.



Interpretación

Se aprecia que, en el proceso desempeño laboral, las actividades de entrada ingresan a este proceso con la finalidad de obtener los respectivos resultados de trabajo eficiente, cumplimiento de objetivos, competencias laborales referidos al comité de evaluación.

4.3.1.2.6 Proceso comunicación asertiva

Basado en la actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás, evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos.



Interpretación

Se aprecia que, en el proceso comunicación asertiva, las actividades de entrada ingresan a este proceso con la finalidad de evaluar a los trabajadores mediante sus expresiones faciales y gestuales y evaluación en general referidos a lo realizado por el evaluador.

4.3.1.2.7 Proceso de experiencia laboral

Es el proceso en el que se detalla las actividades, conocimientos y aptitudes adquiridas en el trabajo en una o más organizaciones y que permiten calificar como candidato a un nuevo puesto de trabajo.



Interpretación

Se aprecia que, en el proceso experiencia laboral, las actividades de entrada ingresan a este proceso con la finalidad de determinar y conocer la ergonomía, interacción y realidad individual de los trabajadores referidos al rendimiento del trabajador.

4.3.1.2.8 Procesos de aptitudes técnicas

Son las capacidades necesarias para llevar a cabo una tarea asociada con roles técnicos.



Interpretación

Se aprecia que, en el proceso aptitudes técnicas, las actividades de entrada ingresan a este proceso con la finalidad de conocer el rendimiento y habilidad técnica referidos a los trabajadores de construcción civil.

4.3.2 Aspectos metodológicos

4.3.2.1 Tipo de investigación

El trabajo de investigación es de tipo aplicado porque busca aplicar el conocimiento adquirido y sus efectos prácticos. Bermúdez y Rodríguez (2015) afirman que la investigación es aplicada porque se busca resolver un problema específico mediante la adquisición de conocimiento para su posterior aplicación, lo que fortalece el progreso científico.

4.3.2.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo porque se definen las variables y quiénes recolectarán los datos. Debido a que se "recopilarán todos los datos a la vez", Hernández et al. (2014) afirman que el nivel de investigación es descriptivo. El objetivo es analizar su incidencia e interrelaciones, así como describir variables en un momento dado.

4.3.2.3 Enfoque de la investigación

Debido a que los datos se derivan de mediciones y deben analizarse mediante métodos estadísticos, el enfoque de la investigación es cuantitativo.

Según Palella y Martins (2006), el enfoque cuantitativo prioriza el dato en su argumentación. El dato es la palabra concreta que representa una realidad. Por lo tanto, todo

debe estar respaldado por los números, los datos estadísticos que ayudan a comprender la manifestación del fenómeno.

4.3.2.4 Diseño de investigación

La investigación se basa en el diseño no experimental porque se examina el problema de estudio en su contexto natural.

Hernández et al. (2014) indican que la investigación se basará en un diseño no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas de manera deliberada y las mediciones se llevarán a cabo en un solo período de tiempo.

4.3.3 Población

La población, según Arias, Villasís y Miranda (2016), es el conjunto de casos definidos, limitados o accesibles que cumplen con criterios de selección específicos. Pueden representar personas, objetivos, transacciones o eventos.

Hernández et al. (2014) afirman que la definición precisa de la población en función del planteamiento del problema indica la calidad del trabajo de investigación. Se debe ubicar la población en función de sus características de contenido, lugar y tiempo.

1500 empleados conforman la población los cuales serán certificados por SENCICO Piura.

4.3.4 Muestra

Una muestra se define como un subgrupo de una población específica del estudio y debe definirse adecuadamente. Debe ser representativo ya que es información sobre las características de la población (Hernández et al., 2014). En este sentido, para determinar el tamaño de la muestra, se aplica la siguiente fórmula:

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

N = Población (1500)

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

E = Margen de error de 5% (0.05)

P = Evento favorable (0.96)

q = Evento no favorable (0.04)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.04)(0.96)(1,500)}{(0.05)^2(1,500 - 1) + (1.96)^2(0.04)(0.96)}$$

n = 57 encuestados

4.3.5 Cuestionario

Según Brace (2013, como se cita en Hernández et al., 2014) lo conforman un conjunto de preguntas usadas para evaluar una o más variables del trabajo de investigación. Deberán guardar relación con la pregunta planteada. Para preguntas de tipo escala se usa la escala de Likert. Cada categoría tiene un valor numérico para facilitar su procesamiento estadístico.

4.3.5.1 Importancia del cuestionario

según Pozzo et al. (2019) el cuestionario es un instrumento usado para recolectar datos. Se considera tanto un método de investigación como un diseño y se puede distinguir de otros métodos como encuestas, sondeos y entrevistas estructuradas.

Arribas (2004) menciona que es un instrumento crucial para la recopilación de datos, ya que está diseñado para cuantificar y generalizar la información, así como para estandarizar la técnica de entrevista o encuesta.

4.3.5.2 Beneficios del cuestionario

Los cuestionarios tienen varios beneficios, como su bajo costo, capacidad para recopilar información de muchas personas rápidamente, facilidad para analizar los datos, respeto al ritmo de respuesta de cada individuo (Pineda et al., 1994).

Coomber (1997) señala que entre las principales ventajas del uso de cuestionarios está el rápido proceso de los datos, el trabajo de campo disminuye y puede incluir elementos audiovisuales. Además, es más económico y reduce la amenaza que puede generar la presencia

de un encuestador, lo que garantiza un mayor anonimato y fomenta respuestas más críticas, menos aceptadas socialmente o más sensibles.

4.3.6 Encuesta

Hinojosa (2017) lo define como el proceso por el cual un investigador utiliza un cuestionario con el fin de recopilar información y así saber opiniones, conceptos o hechos sobre un tema específico.

Esta información ya no solo se obtiene de manera personal, si no que ahora se pueden usar las redes sociales para obtenerlas.



CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

Se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación para este estudio, que fue diseñado para incluir las variables independientes y dependientes, así como sus dimensiones y las puntuaciones de los encuestados por cada pregunta.

5.1 Aplicación de la Propuesta de solución

Tabla 5.1.1

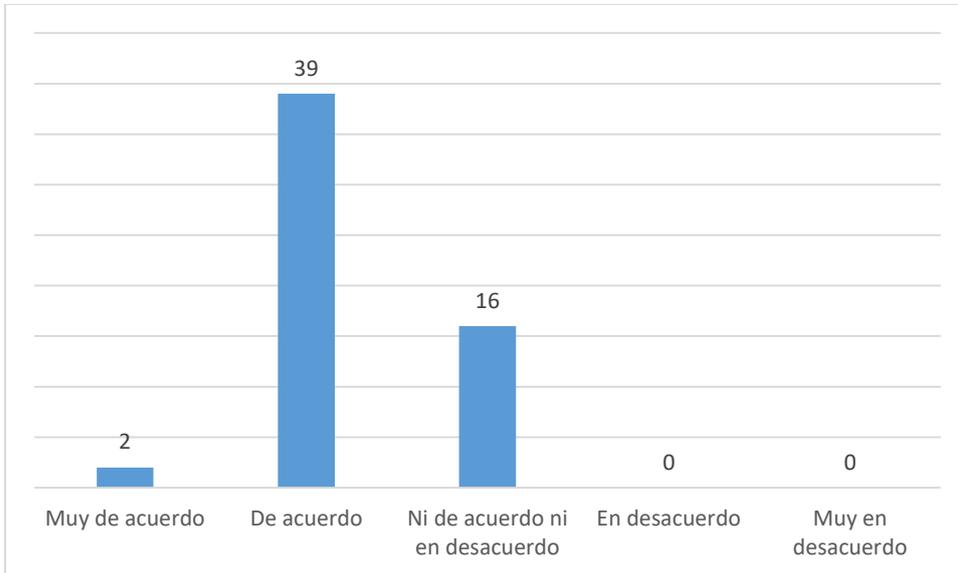
¿Estima que los procesos de certificación de competencias laborales es un factor clave para el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	3.5	3.5
De acuerdo	39	68.4	71.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	28.1	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.1

Los procesos de certificación de competencias laborales es un factor clave para el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura.



Se observó que el 68.4% de los encuestados está de acuerdo con los procesos de Certificación de Competencias Laborales lo cual es un factor clave para el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura, mientras que el 28.1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3.5% muy de acuerdo.

Tabla 5.1.2

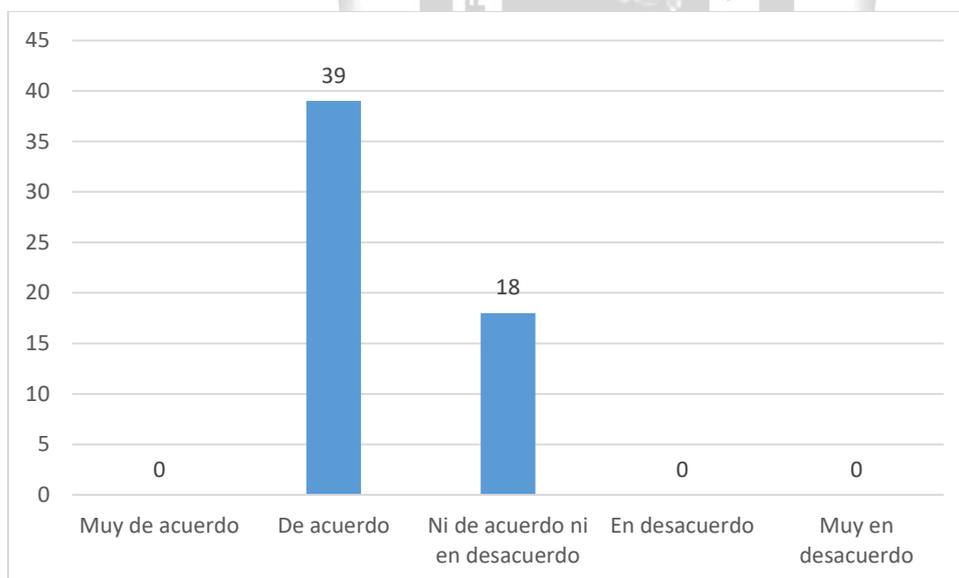
¿Estima que el proceso de enseñanza aprendizaje es importante para el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO, Piura?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	39	68.4	68.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	31.6	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.2

El proceso de enseñanza aprendizaje es importante para el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO, Piura.



Se observa que el 68.4% de los encuestados está de acuerdo con el proceso de enseñanza aprendizaje para el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura, mientras que el 31.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.3

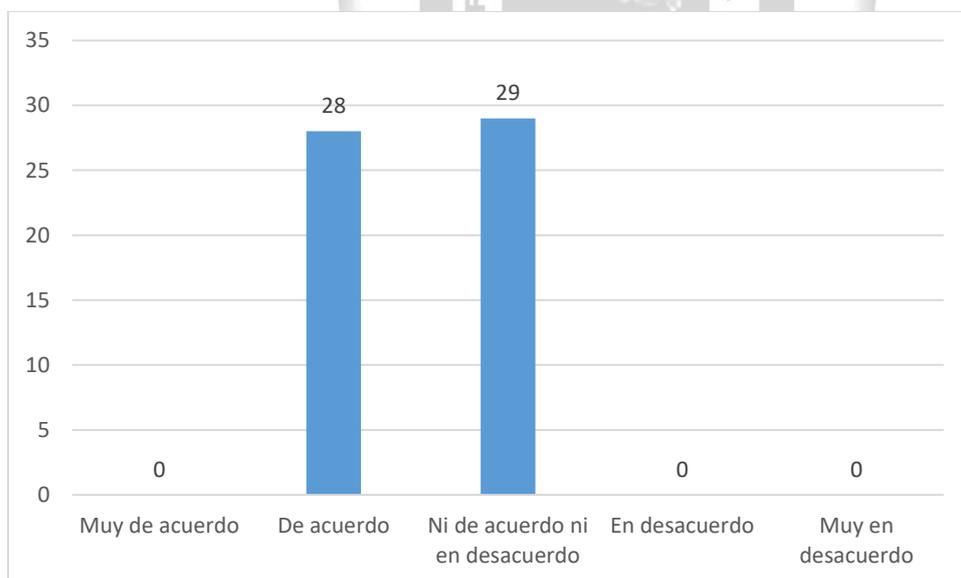
¿Considera que el aseguramiento de la calidad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	28	49.1	49.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	50.9	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.3

El aseguramiento de la calidad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura.



Se observa que el 50.9% de los encuestados está de acuerdo con el aseguramiento laboral la cual se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura, mientras que el 49.1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.4

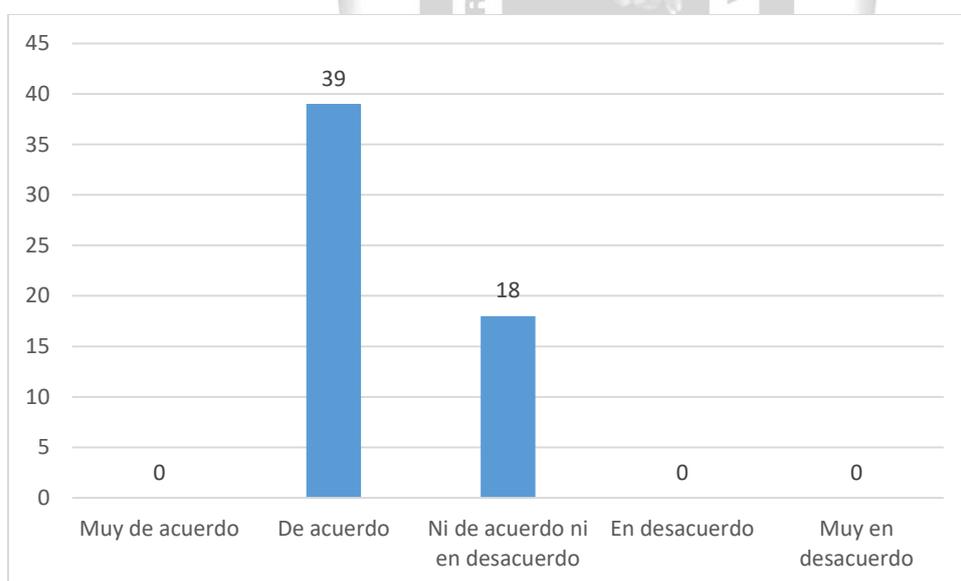
¿Percibe que las evaluaciones de los perfiles ocupacionales tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	39	68.4	68.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	31.6	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.4

Las evaluaciones de los perfiles ocupacionales tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura.



Se observa que el 68.4% de los encuestados está de acuerdo con las evaluaciones de los perfiles ocupacionales la cual tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura, mientras que 31.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.5

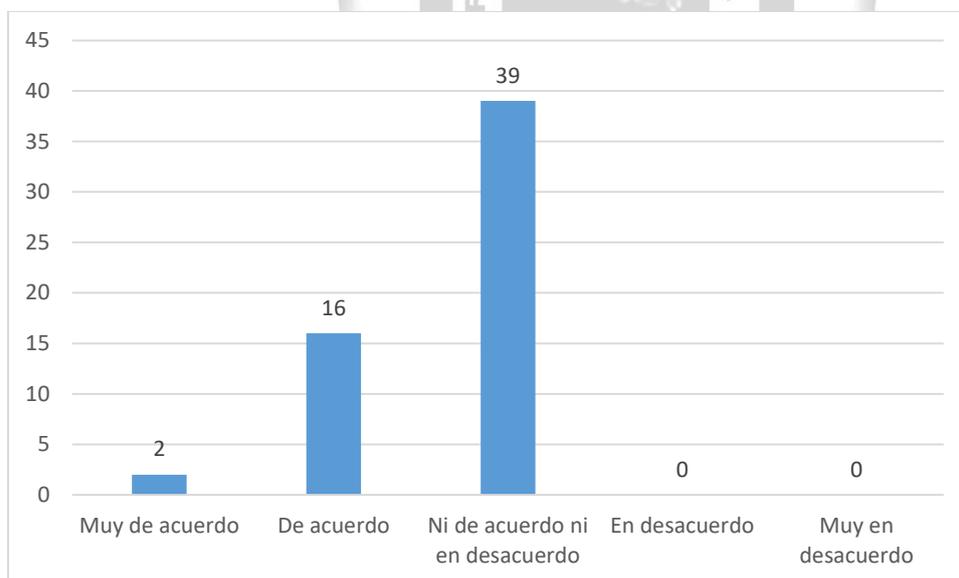
¿Evidencia que los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	3.5	3.5
De acuerdo	16	28.1	31.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	68.4	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.5

Los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura.



Se observa que 68.4% de los encuestados esta ni de acuerdo ni en desacuerdo que los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura, mientras que el 28.1% está de acuerdo, y el 3.5% está muy de acuerdo.

Tabla 5.1.6

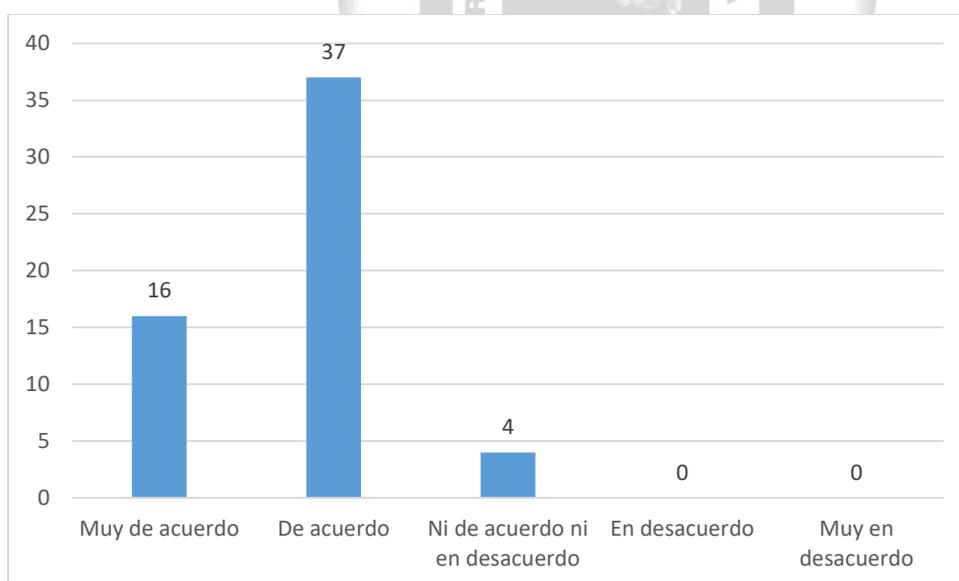
¿Considera que tener la respectiva especialización permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	16	28.1	28.1
De acuerdo	37	64.9	93.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.6

La respectiva especialización permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura.



Se observa que 64.9% de los encuestados está de acuerdo con la respectiva especialización la cual les permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura, mientras que el 28.1% está muy de acuerdo, y el 7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.7

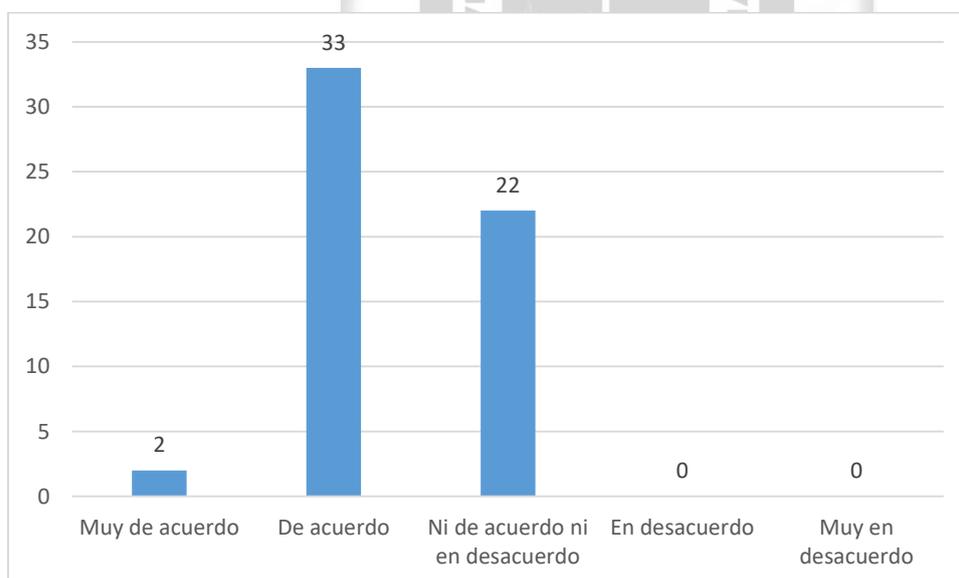
¿Considera que la adaptabilidad de los trabajadores de construcción civil es un factor relevante para la realización de tareas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	3.5	3.5
De acuerdo	33	57.9	61.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	38.6	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.7

La adaptabilidad de los trabajadores de construcción civil es un factor relevante para la realización de tareas.



Se observa que el 57.9% de los encuestados está de acuerdo que la adaptabilidad de los trabajadores es un factor relevante para la realización de sus tareas, mientras que el 38.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 3.5% está muy de acuerdo.

Tabla 5.1.8

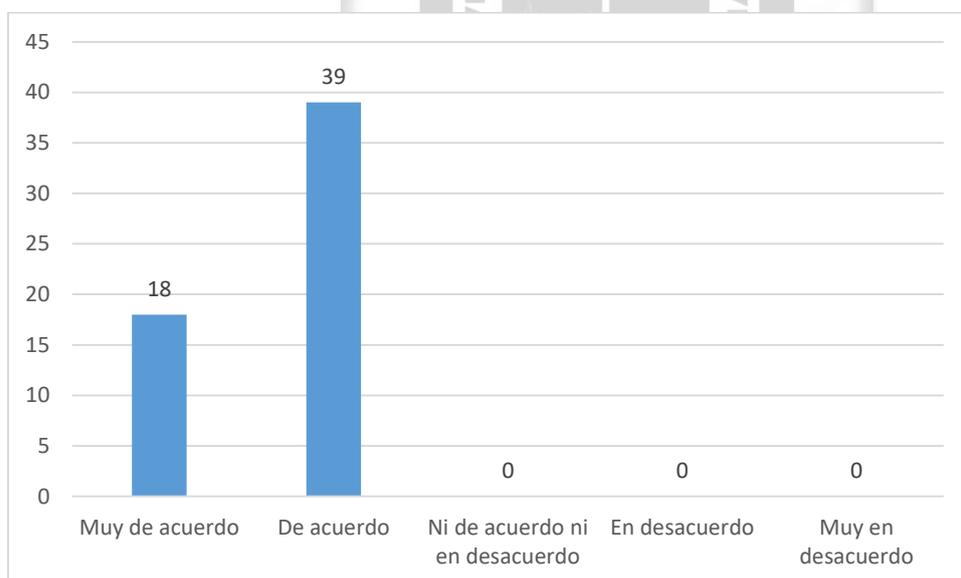
¿Estima que las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de las actividades?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	18	31.6	31.6
De acuerdo	39	68.4	100.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0	
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.8

Las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de las actividades.



Se observa que 68.4% de los encuestados está de acuerdo que las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de sus actividades, mientras que 31.6% está muy de acuerdo.

Tabla 5.1.9

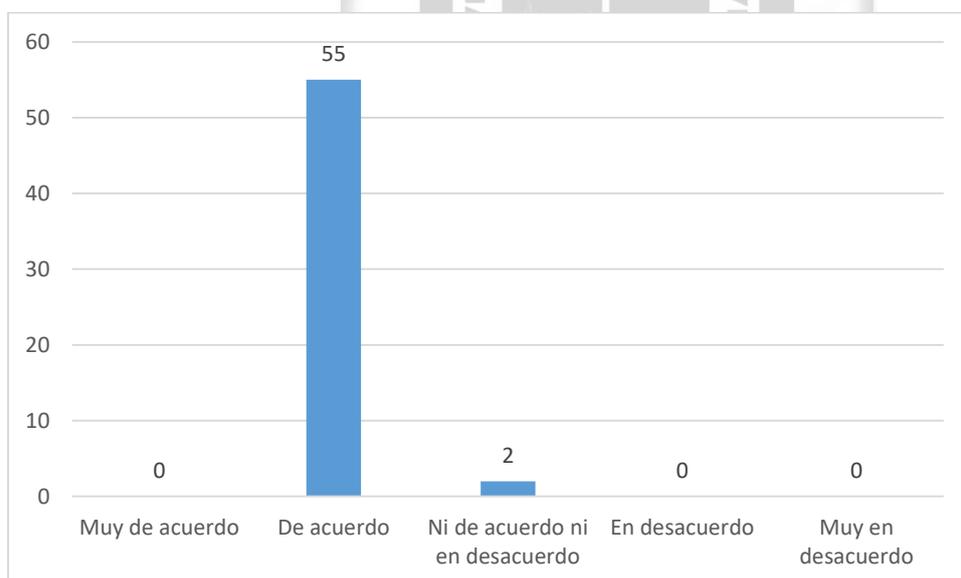
¿Considera que la comunicación asertiva y trabajo en equipo lograrían los resultados esperados de las actividades en los trabajadores de construcción civil?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	55	96.5	96.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.5	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.9

La comunicación asertiva y trabajo en equipo lograrían los resultados esperados de las actividades en los trabajadores de construcción civil.



Se observa que el 96.5% de los encuestados están de acuerdo que la comunicación asertiva y el trabajo en equipo lograrían los resultados de las actividades en los trabajadores de construcción civil, mientras que el 3.5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.10

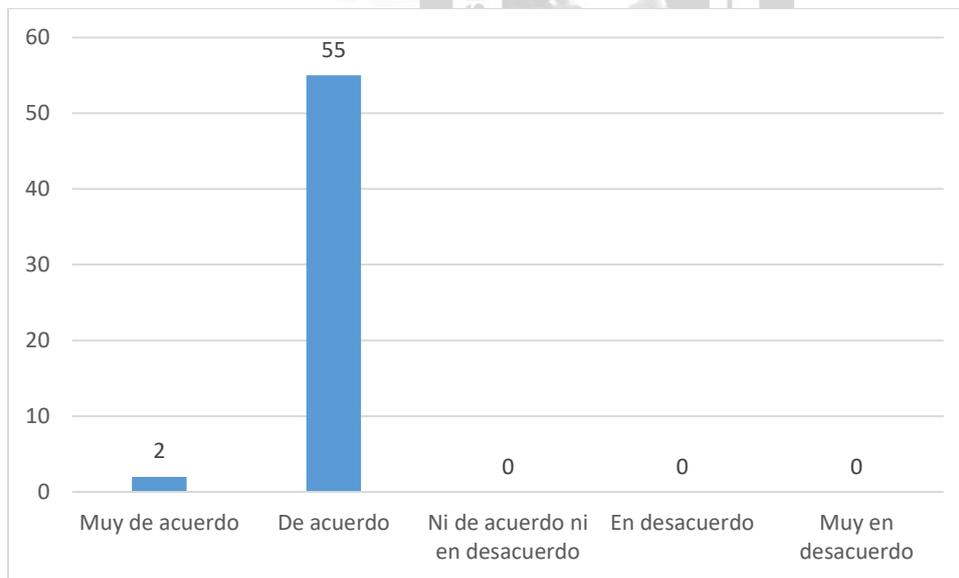
¿Considera que la experiencia obtenida va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	3.5	3.5
De acuerdo	55	96.5	100.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0	
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.10

La experiencia obtenida va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas.



Se observa que el 96.5% de los encuestados está de acuerdo que la experiencia va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas, mientras que el 3.5% está muy de acuerdo.

Tabla 5.1.11

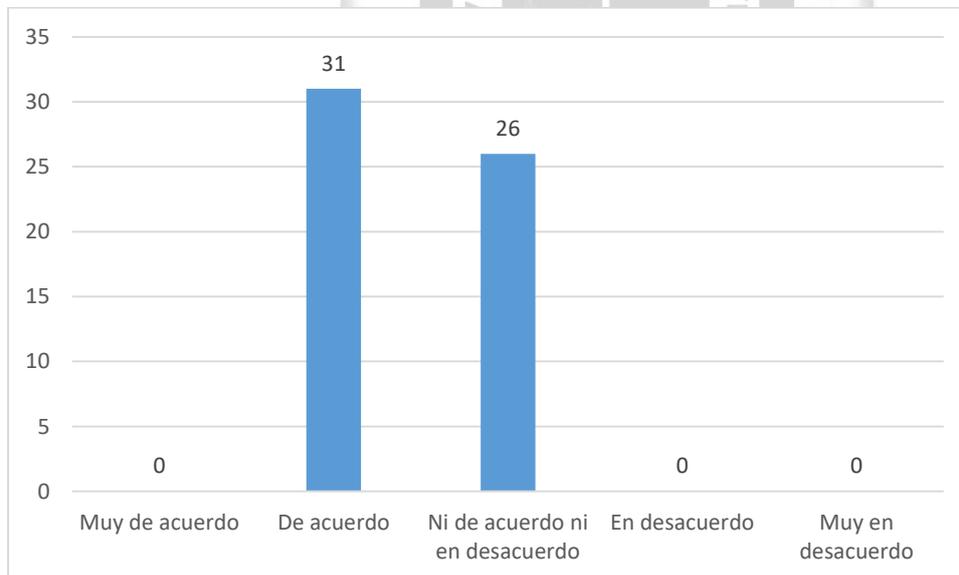
¿Estima que el sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento del estándar que exige el sector de construcción civil?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	31	54.4	54.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	45.6	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.11

El sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento del estándar que exige el sector de construcción civil.



Se observa que el 54.4% de los encuestados está de acuerdo que el sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento del estándar que exige el sector de construcción civil, mientras que el 45.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.12

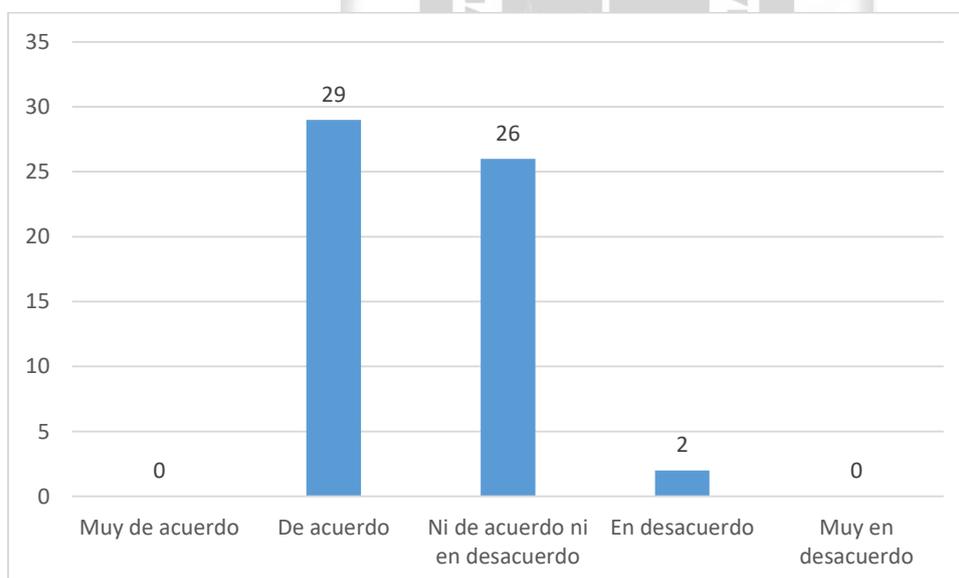
¿Percibe que la autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa y su continuidad garantiza el desempeño de los trabajadores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	29	50.9	50.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	45.6	96.5
En desacuerdo	2	3.5	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	57	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.12

La autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa y su continuidad garantiza el desempeño de los trabajadores.



Se observa que el 50.9% de los encuestados está de acuerdo que la autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa y su conformidad garantiza el desempeño de los trabajadores, mientras que el 45.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 3.5% está en desacuerdo.

Tabla 5.1.13: Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VI)

ITEM	X1	X2	X3	X4	X5	X6
1	4	4	3	4	3	3
2	5	4	4	4	5	5
3	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	5
16	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	3	4
22	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	3	4
25	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	3	4
29	4	4	3	4	3	4
30	4	4	3	4	3	4
31	4	4	3	4	3	4
32	4	4	3	4	3	4
33	4	4	3	4	3	4
34	4	4	3	4	3	4
35	4	4	3	4	3	4
36	4	4	3	4	3	4
37	4	4	3	4	3	4
38	4	4	3	4	3	4
39	4	4	3	4	3	4
40	4	3	3	3	3	4
41	4	3	3	3	3	4
42	3	3	3	3	3	4
43	3	3	3	3	3	4

44	3	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	4
46	3	3	3	3	3	4
47	3	3	3	3	3	4
48	3	3	3	3	3	4
49	3	3	3	3	3	4
50	3	3	3	3	3	4
51	3	3	3	3	3	4
52	3	3	3	3	3	4
53	3	3	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3	4
55	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3
Total	214	210	198	210	191	240

Tabla 5.1.14: Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI)

VI	Escala de valoración									
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
X1	0	0	0	0	16	28.1	39	68.4	2	3.5
X2	0	0	0	0	18	31.6	39	68.4	0	0
X3	0	0	0	0	29	50.9	28	49.1	0	0
X4	0	0	0	0	18	31.6	39	68.4	0	0
X5	0	0	0	0	39	68.4	16	28.1	2	3.5
X6	0	0	0	0	14	7	37	64.9	16	28.1

Es importante señalar qué preguntas tabuladas permitirán interpretar las medias y desviaciones de acuerdo con las calificaciones. Para lograr esto, se descubrió el rango de la escala de Likert, que va de 1 a 5, con las calificaciones de los encuestados. Luego, se calcularon los medios, que indicarían si los encuestados estaban de acuerdo o no con las calificaciones numéricas correspondientes al rango de la escala.

Además, se calculan las desviaciones estándar, que nos indicarán el promedio de desviación de la reducción con respecto a la media, es decir, el grado de dispersión o

concentración de la reducción con respecto a la media, como se muestra en la Tabla siguiente.

Esta encuesta se aplicó a la muestra que asciende a 57 trabajadores de construcción.

Tabla 5.1.15: Preguntas de la variable independiente (VI)

	PREGUNTAS	N= 57	DESVIACION ESTANDAR
		MEDIA	
X1	¿Estima que los procesos de certificación de competencias laborales es un factor clave para el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?	3.75	0.51
X2	¿Estima que el proceso de enseñanza aprendizaje es importante para el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO, Piura?	3.68	0.47
X3	¿Considera que el aseguramiento de la calidad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?	3.47	0.50
X4	¿Percibe que las evaluaciones de los perfiles ocupacionales tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?	3.68	0.47
X5	¿Evidencia que los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?	3.35	0.55
X6	¿Considera que tener la respectiva especialización permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO, Piura?	4.21	0.56

Interpretación

Según la Tabla 5.1.15, el 66.8% de los trabajadores de construcción civil tuvieron valores de respuesta promedio de 3.68 a 4.21 en respuesta a las preguntas sobre la variable independiente (VI), mientras que el 33.2% tuvo valores de respuesta promedio de 3.35 un 3,47. Esto demuestra la tendencia de que la mayoría está de acuerdo con la certificación de competencias laborales para mejorar el desempeño.

Además, es importante destacar en esta Tabla que las medias de las respuestas a las preguntas mencionadas indican que la mayoría de los empleados encuestados están de acuerdo

en que los procesos de certificación de competencias laborales son un componente esencial para mejorar el desempeño de los trabajadores de construcción civil en la región de Piura.

La estadística indica que el teorema central del límite es la base teórica de los gráficos de control para los medios y las desviaciones estándar obtenidas de las preguntas relacionadas con la variable independiente.

Este teorema generalmente afirma que la distribución de los medios de una muestra tenderá a una normal, independientemente de si la muestra es pequeña o relativamente grande. Por lo tanto, la desviación estándar dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra será igual a la desviación estándar de la distribución muestral. Si conocemos la media y la desviación estándar de la distribución muestral, podemos determinar los límites de control superior e inferior utilizando las siguientes fórmulas:

$$\text{Límite de control superior (UCL)} = \bar{X} + z\sigma$$

$$\text{Línea central} = \bar{X}$$

$$\text{Límite de control inferior (LCL)} = \bar{X} - z\sigma$$

Donde:

\bar{X} = Media de las medias de la muestra.

z = Número de desviaciones estándar normales, siendo 3 para el 99.7 % de nivel de confianza.

σ = Desviación estándar, siendo igual a la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra:

$$\sigma = \frac{\sigma_x}{\sqrt{N}}$$

Por ello, respecto a la desviación estándar de la primera pregunta (X_1) podemos señalar que el 99.7 % de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 3.75 + 3 \times 0.51/\sqrt{57}$$

$$UCL = 3.9$$

$$\text{Luego, } LCL = 3.75 - 3 \times 0.51/\sqrt{57}$$

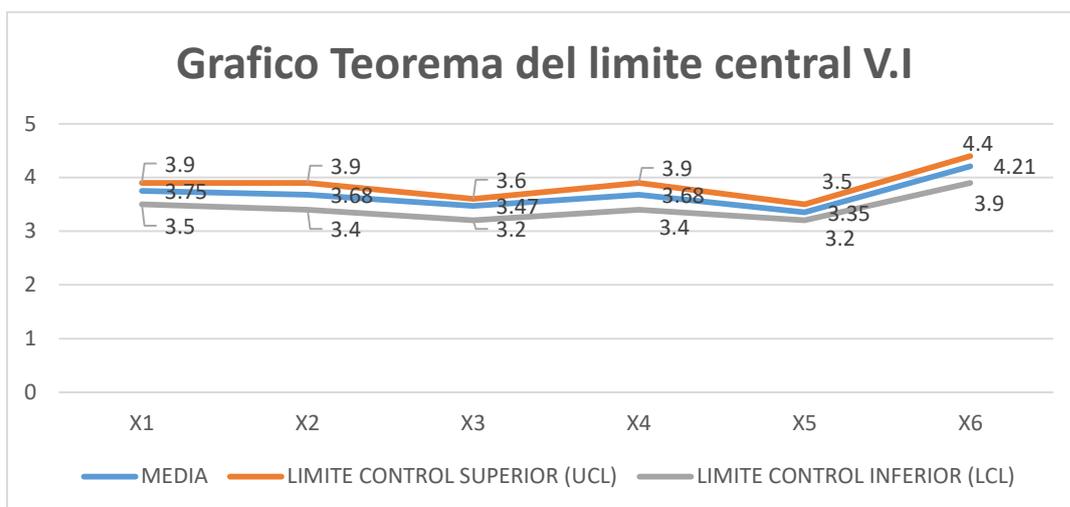
$$LCL = 3.5$$

Por lo tanto, las calificaciones estarán en un rango de 3,9 a 3,5, lo que indica una dispersión mínima teniendo en cuenta las calificaciones de los encuestados. Esto indica que las evaluaciones tienen una dispersión mínima con respecto a sus medias o promedios, ya que las desviaciones estándar de las demás preguntas son similares. Podemos destacar que la certificación de competencias laborales mejora los procedimientos de los trabajadores de construcción civil.

Tabla 5.1.16: Límites de control superior e inferior (VI)

VARIABLE INDEPENDIENTE	MEDIA	LIMITE CONTROL SUPERIOR (UCL)	LIMITE CONTROL INFERIOR (LCL)
X1	3.75	3.9	3.5
X2	3.68	3.9	3.4
X3	3.47	3.6	3.2
X4	3.68	3.9	3.4
X5	3.35	3.5	3.2
X6	4.21	4.4	3.9

Gráfico 5.1.13



Se puede inferir que los procesos de certificación de competencias laborales posibilitan la mejora del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO en Piura, según los datos recopilados a través de la encuesta y los hallazgos estadísticos basados en los límites de control superior e inferior.

Tabla 5.1.17: Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VD)

ITEM	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	4	5	4	5	3	4
2	5	5	4	5	4	4
3	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	4
11	4	5	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	4
14	4	5	4	4	4	4
15	4	5	4	4	4	4
16	4	5	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	4
18	4	5	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4

21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	3	3
34	4	4	4	4	3	3
35	4	4	4	4	3	3
36	3	4	4	4	3	3
37	3	4	4	4	3	3
38	3	4	4	4	3	3
39	3	4	4	4	3	3
40	3	4	4	4	3	3
41	3	4	4	4	3	3
42	3	4	4	4	3	3
43	3	4	4	4	3	3
44	3	4	4	4	3	3
45	3	4	4	4	3	3
46	3	4	4	4	3	3
47	3	4	4	4	3	3
48	3	4	4	4	3	3
49	3	4	4	4	3	3
50	3	4	4	4	3	3
51	3	4	4	4	3	3
52	3	4	4	4	3	3
53	3	4	4	4	3	3
54	3	4	4	4	3	3
55	3	4	4	4	3	3
56	3	4	3	4	3	2
57	3	4	3	4	3	2
Total	208	246	226	230	202	198

Tabla 5.1.18: Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VD)

VD	Escala de valoración										Total %
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Y1	0	0	0	0	22	38.6	33	57.9	2	3.5	100
Y2	0	0	0	0	0	0	39	68.4	18	33.6	100
Y3	0	0	0	0	2	3.5	55	96.5	0	0	100
Y4	0	0	0	0	0	0	55	96.5	2	3.5	100
Y5	0	0	0	0	26	45.6	31	54.4	0	0	100
Y6	0	0	2	3.5	26	45.6	29	50.9	0	0	100

Tabla 5.1.19: Preguntas de la variable dependiente (VD)

	PREGUNTAS	N= 57	DESVIACION ESTANDAR
		MEDIA	
Y1	¿Considera que la adaptabilidad de los trabajadores de construcción civil es un factor relevante para la realización de tareas?	3.65	0.55
Y2	¿Estima que las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de las actividades?	4.32	0.47
Y3	¿considera que la comunicación asertiva y trabajo en equipo lograrían los resultados esperados de las actividades en los trabajadores de construcción civil?	3.96	0.19
Y4	¿Considera que la experiencia obtenida va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas?	4.04	0.19
Y5	¿Estima que el sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento del estándar que exige el sector de construcción civil?	3.54	0.50
Y6	¿Percibe que la autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa y su continuidad garantizar el desempeño de los trabajadores?	3.47	0.57

Interpretación

La Tabla 5.1.18 muestra que el 66.8% de los trabajadores encuestados tenían valores de respuesta promedio de 3.65 a 4.32 según las preguntas referidas a la variable dependiente (VD), mientras que el 33.2% tenía valores de respuesta promedio de 3.47 a 3.54. Esto

demuestra que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en que el desempeño de los trabajadores de construcción civil está directamente relacionado con los procesos de certificación de competencias laborales.

Además, en la pregunta sobre la adaptabilidad (Y1), se encontró que los encuestados dieron una respuesta promedio de 3.65 hasta, lo que indica que, aunque no están completamente de acuerdo, tienden a estar de acuerdo por su importancia vital. Además, la Tabla muestra que las medias de las respuestas a las preguntas mencionadas demuestran que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que mejorar la adaptabilidad es un factor clave en los trabajadores de construcción civil.

En cuanto a la desviación estándar de la primera pregunta (Y1) podemos señalar que el 99.7 % de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 3.65 + 3 \times 0.55 / \sqrt{57}$$

$$UCL = 3.86$$

Luego,

$$LCL = 3.65 - 3 \times 0.55 / \sqrt{57}$$

$$LCL = 3.43$$

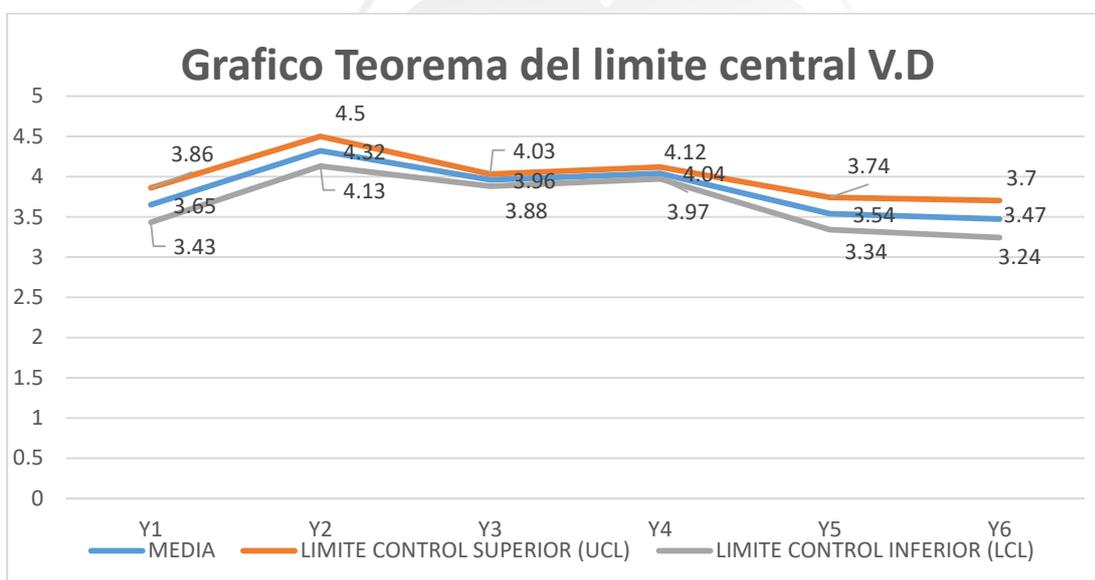
Por lo tanto, las calificaciones se ubicarán en un rango de 3.86 a 3.43, lo que indica una dispersión mínima según las calificaciones de los encuestados. Esto indica que, debido a que los resultados de las otras preguntas son similares, las evaluaciones tienen una dispersión mínima con respecto a sus medios.

Asimismo, es factible afirmar que la adaptabilidad de los trabajadores de la construcción civil es factible a medida que se mejoren los procesos de certificación de competencias laborales.

Tabla 5.1.20: Límites de control superior e inferior (VD)

VARIABLE DEPENDIENTE	MEDIA	LIMITE CONTROL SUPERIOR (UCL)	LIMITE CONTROL INFERIOR (LCL)
Y1	3.65	3.86	3.43
Y2	4.32	4.50	4.13
Y3	3.96	4.03	3.88
Y4	4.04	4.12	3.97
Y5	3.54	3.74	3.34
Y6	3.47	3.70	3.24

Gráfico 5.1.14



Al aplicar la encuesta según el cuestionario y con base en los resultados del análisis estadístico del límite de control superior y del límite de control inferior, se puede inferir que el desempeño de los trabajadores de construcción civil está directamente relacionado con los procesos de certificación de competencias laborales, siempre y cuando este último sea sostenido.

CONCLUSIONES

Se determinó que la certificación de competencias laborales evidencia la mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura. Esto implica que los procesos de certificación están relacionados con aspectos específicos de los objetivos, como el proceso de enseñanza aprendizaje, el aseguramiento de la calidad laboral y la evaluación de los perfiles teóricos prácticos de la entidad mencionada, lo que permite inferir que un mayor nivel de eficiencia conducirá a un mejor desempeño de los trabajadores.

Se demuestra que los datos de la encuesta de las preguntas de la variable independiente están cerca del promedio o media de esas preguntas. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con los procesos de certificación, posibilita la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil.

Se demuestra que los datos recolectados a través de la encuesta en relación con las preguntas de la variable dependiente estuvieron cerca del promedio o la media de esas preguntas. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la capacitación es un proceso crucial para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Se determinan que los resultados de los límites de control superior e inferior en comparación con el promedio o media de cada pregunta de la variable independiente permiten concluir que los resultados obtenidos están mínimamente dispersos. Por lo tanto, se puede deducir que los procesos de certificación de competencia laborales evidencian una mejora en el rendimiento laboral de los trabajadores de la construcción civil.

Se determinan que los resultados de los límites de control superior e inferior en comparación con el promedio o medias de cada pregunta de la variable dependiente permiten inferir que los resultados obtenidos son mínimamente dispersos. Esto evidencia que el desempeño laboral está directamente relacionado con los procesos de certificación de competencias laborales.

RECOMENDACIONES

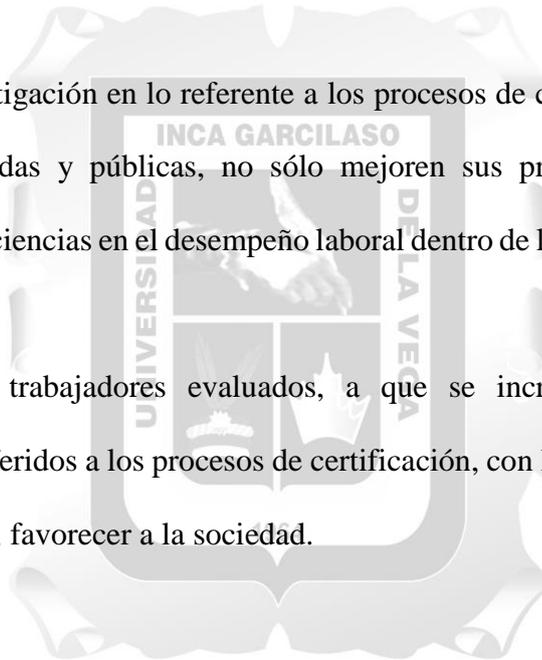
Según el trabajo de investigación, se proponen las siguientes sugerencias.

Aumentar el uso de la certificación de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil en la región de Piura. Es evidente que cuantas más habilidades adquieran los trabajadores de la construcción civil, mayor será el rendimiento laboral.

Antes de la evaluación y certificación, incluir cursos de nivelación de conocimientos tecnológicos de diversos perfiles ocupacionales en los procesos de certificación para mejorar el desempeño laboral.

Incentivar la investigación en lo referente a los procesos de certificación, con el fin de que las entidades privadas y públicas, no sólo mejoren sus procesos, sino que tengan conocimiento de las deficiencias en el desempeño laboral dentro de la entidad y de esta manera lograr mejoras.

Fomentar en los trabajadores evaluados, a que se incremente la investigación tecnológica, en temas referidos a los procesos de certificación, con la finalidad de fortalecer a las empresas y, por ende, favorecer a la sociedad.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ander-Egg, E. (1999). Técnicas de Investigación Social. 24ª. Edición, Colección Política y Trabajo Social, México DF, México.
- Martin, M. (s. f.). Diseño y validación de cuestionarios. Vol. 5 (2004).
<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/468780>
- Asenjo, Pizarro y Soto (2021). Dificultades de acceso a la Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, Universidad del Pacifico, Lima, Perú.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3411/Asenjo%2C%20Maria_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14.
- Camino, V. (2022). Competencias Laborales de los Trabajadores de Construcción Civil en el centro de certificación SENCICO de la Provincia de Mariscal Nieto – Moquegua, 2020, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1697/Valeriano_trab-acad_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Capeco. (2023). ASOCIACIONES REGIONALES CAPECO.
- Carmona, A. (2016). Competencias Laborales Para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/65174>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf

Coomber, R. (1997). Using the Internet for Survey Research. Sociological Research Online, 2. <https://doi.org/10.5153/sro.73>

Esquivel y Zarate, (2019). Competencias Laborales y su incidencia en la Empleabilidad de los Egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur y del Instituto Publico Vilcanota de Sicuani 2019, Universidad San Martin de Porres, Lima, Perú.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5643/Trab_inv_maes_Esq_Zara.abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, Tabachi y Uribe (2022) Impactó de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del CENFOTUR en los trabajadores del sector turismo en Lima Metropolitana 2012-2019, Universidad continental, Lima, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10756/1/IV_PG_MGP_TE_Gutierrez_Tabachi_Urbe_2022.pdf

Gómez, M. (2012). El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México, Universidad de Valladolid, España.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/2742/TESIS299130508.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, S. (2017). Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hern% c3% a1nde z_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hern%c3%a1nde z_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hinojosa, J. (2017). El Arte de hacer una Tesis. 1ra. Edición, Centro de impresión UNMSM, Lima, Perú
- Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- INEI.(2023).Informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2023.
- <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2023.pdf>
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil (UPS), Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.
- <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mamani, O. (2019). Competencias Laborales e Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. SINCRETISMO, 1(1), Article 1.
- Mallar, M. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente
Revista Científica Visión de Futuro, vol. 13, núm. 1, Universidad Nacional de Misiones, Misiones, Argentina.
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Méndez, C. (2001). Metodología. 3ra. Edición. McGraw Hill Interamericana S. A., Bogotá, Colombia.

- Navarro, L. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93796/Navarro_ALA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sandoval, Miguel y Montaña (2010), Evolución del concepto de Competencia Laboral, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- Parella, S. y Martins, F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. 2da. Edición. Fondo Editorial UPEL, Caracas, Venezuela.
- Fernandez, M. (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. Contabilidad y Negocios, vol. 4 n° (8), 42-48.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/936/903>
- Pineda, de Alvarado y de canales. Manual para el desarrollo de personal de salud. 2a. edición.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Pozzo, Borgobello, y Pierella (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: Análisis de experiencias desde una perspectiva situada. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 8, n.º 2.
<https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Pum, K. (2018). Competencias Laborales y evaluación del Desempeño, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Ganga-Contreras, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: Un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144.

Vásquez, E., y Arroyo, M. (2020). *Administración Financiera*.

Ed. San Marcos, Lima, Perú.

Vera, C. y Rodríguez, N. (2017). La línea de Certificación de competencias laborales financiada por FONDOEMPLEO: Estudio de caso a partir del Proyecto Certificación de Competencias Laborales en la Provincia de Coronel Portillo Región Ucayali, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12911/VERA_V ISAGEL_RODRIGUEZ_QUISPE.pdf?sequence=5&isAllowed=y



ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

MUY DE ACUERDO	5					
DE ACUERDO	4					
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	3					
EN DESACUERDO	2					
MUY EN DESACUERDO	1					
ITEN	PROCESOS DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
X1	¿Estima que los procesos de certificación de competencias laborales es un factor clave para el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?					
X2	¿Estima que el proceso de enseñanza aprendizaje es importante para el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura?					
X3	¿Considera que el aseguramiento de la calidad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?					
X4	¿Percibe que las evaluaciones de los perfiles ocupacionales tendrían un efecto favorable en el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?					
X5	¿Evidencia que los cambios de actitudes se relacionan con el desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?					
X6	¿Considera que tener la respectiva especialización permitirá el logro del desempeño de los trabajadores de construcción civil de SENCICO Piura?					
ITEN	DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
Y1	¿Considera que la adaptabilidad de los trabajadores de construcción civil es un factor relevante para la realización de tareas?					
Y2	¿Estima que las capacitaciones de los trabajadores de construcción lograrían la eficiencia en la ejecución de las actividades?					
Y3	¿Considera que la comunicación asertiva y trabajo en equipo lograrían los resultados esperados de las actividades en los trabajadores de construcción civil?					
Y4	¿Considera que la experiencia obtenida va a garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas?					
Y5	¿Estima que el sentido de responsabilidad contribuye en el cumplimiento del estándar que exige el sector de construcción civil?					
Y6	¿Percibe que la autoridad competente está comprometida en la simplificación administrativa y su continuidad garantizar el desempeño de los trabajadores?					

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Procesos de certificación de competencias laborales para el desempeño de los trabajadores de construcción civil en SENCICO, Piura, 2023.

Problemas	Objetivos	Variabes	Diseño
Problema general: ¿Cómo los procesos de certificación de competencias laborales inciden en el desempeño de los trabajadores de construcción civil, SENCICO Piura 2023?	Objetivo general: Determinar si los procesos de certificación de competencias laborales mejoran el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023	Variable independiente: Procesos de certificación de competencias laborales.	Formulación del diseño: Los procesos de certificación de competencias laborales evidencia la mejora del desempeño de los trabajadores de construcción civil en SENCICO, Piura, 2023.
Problema específico 1: ¿De qué manera el proceso de enseñanza aprendizaje inciden en los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023?	Objetivo específico 1: Analizar si el proceso de enseñanza aprendizaje incide, en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023.	Variable dependiente: Desempeño de los trabajadores de construcción civil.	Instrumento de investigación: Cuestionario Técnica de investigación: Encuesta
Problema específico 2: ¿Cómo el aseguramiento de la calidad laboral incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil?	Objetivo específico 2: Evaluar si el aseguramiento de la calidad laboral incide en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura.		
Problema específico 3: ¿En qué medida la evaluación teórica practica inciden en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023?	Objetivo específico 3: Comprobar si la evaluación de perfiles teórico practico inciden en el desempeño de los trabajadores de construcción civil SENCICO Piura 2023.		

Anexo 3: Validación del instrumento de investigación

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Alvarado Otoya Miguel Ángel

1.2 Cargo e institución donde labora: Gerente Zonal SENCICO Piura

1.3 Especialidad del validador: Ing. Civil

1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

1.5 Título de la investigación: Procesos de Certificación de Competencias Laborales para el Desempeño de los Trabajadores de construcción Civil en SENCICO Piura, 2023

1.6 Autor del instrumento: Hebert José Cornejo Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.			60%		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.			60%		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			50%		
4. Organización	Existe una organización lógica.				70%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			60%		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60%		
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.			60%		
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.			60%		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				70%	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				70%	

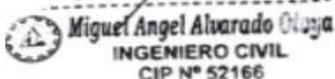
III. PROMEDIO DE VALOR 62%

Lima

10 de noviembre del 2023

Nombres y apellidos: Alvarado Otoya Miguel Ángel

DNI: 0284598



Miguel Angel Alvarado Otoya
INGENIERO CIVIL
CIP N° 52166

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Tesen Sandoval Guillermo Alberto

1.2 Cargo e institución donde labora: Coordinador Académico Escuela Superior Técnica SENCICO

1.3 Especialidad del validador: Ing. Civil

1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

1.5 Título de la investigación: Procesos de Certificación de Competencias Laborales para el Desempeño de los Trabajadores de construcción Civil en SENCICO Piura, 2023

1.6 Autor del instrumento: Hebert José Cornejo Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.			60%		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.			50%		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			50 %		
4. Organización	Existe una organización lógica.			60%		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			50%		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60%		
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.			50%		
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.			50%		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			50%		
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			60%		

III. PROMEDIO DE VALORA 53%

Lima 10 de noviembre del 2023

Nombres y apellidos: Tesen Sandoval Guillermo Alberto

DNI: 02644549



Guillermo A. Tesén Sandoval
INGENIERO CIVIL
CIP N° 55442

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Sosa Calle Henry Giuseppe

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente Investigación EST SENCICO

1.3 Especialidad del validador: Mg. En Ciencias, Especialidad Matemática

1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

1.5 Título de la investigación: Procesos de Certificación de Competencias Laborales para el Desempeño de los Trabajadores de construcción Civil en SENCICO Piura, 2023

1.6 Autor del instrumento: Hebert José Cornejo Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.			50%		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.			60%		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			50%		
4. Organización	Existe una organización lógica.			60%		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			50%		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60%		
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.			60%		
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.			70%		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			50%		
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			60%		

III. PROMEDIO DE VALOR 57%

Lima 10 de noviembre del 2023

Nombres y apellidos: Sosa Calle Henry Giuseppe

DNI: 02841897


Mg. en Ciencias Especialidad Matemática
HENRY G. SOSA CALLE
COMAP 1810

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación

CONFIABILIDAD

Expertos	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5	Criterio 6	Criterio 7	Criterio 8	Criterio 9	Criterio 10	Criterio 11	Criterio 12	Total
1	60	60	50	70	60	60	60	60	70	70	60	60	740
2	60	50	50	50	60	50	50	50	50	60	60	50	640
3	50	60	50	60	50	60	60	70	50	60	50	60	680
Total	170	170	150	180	170	170	170	180	170	190	170	170	2060
Promedio	56.67	56.67	50.00	60.00	56.67	56.67	56.67	60.00	56.67	63.33	56.67	56.67	57.22
Varianza(S ²)	33.33	33.33	0.00	100.00	33.33	33.33	33.33	100.00	133.33	33.33	33.33	33.33	50.00

Coefficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{12}{12-1}\right)\left(1 - \frac{533.33}{2533.33}\right) = 0.86$$

Siendo el valor obtenido de 0.86, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que es muy significativa (Palella y Martins, 2006).

