



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA
Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020**

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

Autor (as):

Bach. Flores Quispe Deysi Anali

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5431-7746>

Bach. Ignacio Del Aguila Angiella Lizbeth

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6787-9844>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

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

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C.
CHICLAYO 2020

APROBACIÓN DEL JURADO

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

<p>Apellidos y nombres: Flores Quispe Deysi Anali</p>	<p>DNI: 70523834</p>	
<p>Apellidos y nombres: Ignacio Del Aguila Angiella Lizbeth</p>	<p>DNI: 75742081</p>	

Pimentel, 2 de junio de 2023

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a Dios que es a él a quien nos encomendamos cada día porque nos siga cuidando e iluminando en cada paso que damos.

Nuestros padres que son el principal motivo de salir adelante, de ser su orgullo y de demostrarle que cada esfuerzo que hicieron por darnos una profesión no ha sido en vano.

A nuestro asesor por la ayuda y paciencia en sus enseñanzas por cada conocimiento brindado y a todos nuestros familiares y amigos que siempre desean que seamos exitosos en la vida.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a Dios por permitirnos seguir con nuestras metas y culminar nuestro sueño tan anhelado, por brindarnos salud y protegernos en estos momentos de pandemia que pasamos.

A nuestros padres que nos dieron la vida, nos inculcaron valores y ser personas de bien, nos motivan y ayudan a luchar por nuestros sueños, por el amor tan puro que nos brindan y el apoyo incondicional, a nuestros familiares que nos impulsan a ser mejores personas, y que día a día nos aconsejan por ser mejores personas.

Las autoras.

Resumen

La gestión de recursos humanos ha tomado un rol muy importante en las organizaciones, incluyendo estrategias, decisiones, operaciones y las buenas prácticas para obtener una gestión eficiente de los trabajadores y alcanzar de esta manera los objetivos empresariales. Sin embargo, recursos humanos actualmente afronta diversos desafíos y problemas que tienden a poner a prueba su administración. Y es que gestionar el capital humano es distinto a la gestión de otros recursos de la empresa y, por tanto, enfrenta desafíos únicos que cualquier experto en esta área conoce más que nadie.

La presente investigación denominada “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Constructora y Consultora Neoteck S.A.C. Chiclayo 2020”, establece que la eficiente gestión de recursos humanos contribuye en la mejora del desempeño de los colaboradores, basado en su evaluación y análisis; por tanto, se planteó el objetivo general de determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020. La justificación de estudio se centra en el diagnóstico de Recursos Humanos que se emplea para conocer, catalogar y evaluar las percepciones que presenta el personal de la entidad, en un cierto periodo, sujetándose a los métodos de recolección de datos. El tipo de investigación es descriptiva, correlacional, con un diseño No experimental.

Palabras Clave: Recursos Humanos, Evaluación de desempeño, Satisfacción laboral.

Abstract

Human resources management has taken a very important role in organizations, including strategies, decisions, operations and good practices to obtain an efficient management of workers and thus achieve business objectives. However, human resources currently faces various challenges and problems that tend to test their management. Managing human capital is different from managing other company resources and, therefore, faces unique challenges that any expert in this area knows more than anyone else.

This research called "Human Resources Management and Labor Performance in the Construction and Consulting Neoteck S.A.C. Chiclayo 2020", establishes that efficient human resources management contributes to the improvement of employee performance, based on their evaluation and analysis; therefore, the general objective of determining the level of relationship between Human Resources Management and Work Performance in the Construction and Consulting Company NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020, was proposed. The justification of the study focuses on the diagnosis of Human Resources that is used to know, catalog and evaluate the perceptions presented by the personnel of the entity, in a certain period, subject to the methods of data collection. The type of research is descriptive, correlational, with a non-experimental design.

Keywords: Human Resources, Performance Assessment, Job Satisfaction.

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de Tablas	x
Índice de figuras	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Antecedentes de estudio	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación e importancia del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	44
1.7.1. Objetivo general	44
1.7.2. Objetivos específicos	45
II. MATERIAL Y MÉTODO	46
2.1. Tipo y diseño de investigación	46
2.2. Población y Muestra	47
2.3. Variables, Operacionalización	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.5. Procedimiento de análisis de datos	55
2.6. Criterios Éticos	55
2.7. Criterios de rigor científico	56
III. RESULTADOS	57
3.1. Tablas y Figuras	57

3.2. Discusión de resultados	84
3.3. Aporte Científico	88
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
4.1. Conclusiones	102
4.2. Recomendaciones	103
REFERENCIAS	104
ANEXOS	110

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	51
Tabla 2. Validación mediante el criterio de expertos	54
Tabla 3 Fiabilidad de la Variable Gestión de Recursos Humanos	54
Tabla 4 Fiabilidad de la Variable Desempeño Laboral	55
Tabla 5 Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa.	57
Tabla 6 Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus	58
Tabla 7 Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias.	59
Tabla 8 El área de recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal	60
Tabla 9 La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal.	61
Tabla 10 Cumple la empresa con la reglamentación en materia de construcción.	62
Tabla 11 La empresa cumple con el régimen obligatorio de la ley de seguro social y seguro de riesgos de trabajo.	63
Tabla 12 Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares.	64
Tabla 13 Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores ..	65
Tabla 14 Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos	66
Tabla 15 Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros.	67
Tabla 16 Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal	68
Tabla 17 Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas	69
Tabla 18 El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador. ..	70
Tabla 19 Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores.	71

Tabla 20 De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo.	72
Tabla 21 Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados.	73
Tabla 22 El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto.	74
Tabla 23. Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores.	75
Tabla 24 El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz	76
Tabla 25 El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencia los objetivos planeados.....	77
Tabla 26 Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos	78
Tabla 27 Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores.	79
Tabla 28 Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador	80
Tabla 29 Pruebas de normalidad	81
Tabla 30 Relación entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020.....	81
Tabla 31 Nivel de Gestión de recursos humanos en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020.	83
Tabla 32. Nivel del Desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020	83
Tabla 33 Niveles de gestión de recursos humanos y niveles de desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C.	84
Tabla 34. Estrategias de evaluación del desempeño	90
Tabla 35. Plan de capacitación	94
Tabla 36 Presupuesto General de la propuesta	96
Tabla 37 Relación costo / beneficio.....	98
Tabla 38. Formato de plan de capacitación.....	100
Tabla 39. Formato de análisis de necesidades de capacitación.....	101

Índice de figuras

Figura 1 Direccionamiento del Recurso Humano	29
Figura 2 Elementos para premiar la calidad	34
Figura 3 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.....	35
Figura 4 Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa.	57
Figura 5 Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones	58
Figura 6 Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias.	59
Figura 7 El área de recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal.....	60
Figura 8 La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal.	61
Figura 9 Cumple la empresa con la reglamentación en materia de construcción .	62
Figura 10 La empresa cumple con el régimen obligatorio de la ley de seguro social y seguro de riesgos de trabajo.	63
Figura 11 Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud	64
Figura 12 Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa	65
Figura 13 Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos	66
Figura 14 Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros.	67
Figura 15 Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal.....	68
Figura 16 Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas	69
Figura 17 El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador .	70
Figura 18 Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores.	71
Figura 19 De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo	72

Figura 20 Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados.	73
Figura 21 El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto.	74
Figura 22 Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores	75
Figura 23 El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz	76
Figura 24 El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencia los objetivos planeados	77
Figura 25 Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos	78
Figura 26 Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores	79
Figura 27 Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador	80
Figura 28 Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020.....	82
Figura 29 Ciclo de evaluación del desempeño laboral	89

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Contexto Internacional

Castro y Delgado (2020) señalaron que, a nivel global, el recurso humano se reconoce como un elemento indispensable en toda organización tanto estatal como privada, siendo así que para que la misma obtenga excelentes resultados, optan por el reclutamiento de trabajadores idóneos para que asuman los diferentes puestos de trabajo. Sin embargo, gestionar el recurso humano, ha significado para muchas empresas serias dificultades que parten desde el factor productivo que toda empresa pretende al no mantener empleados comprometidos e implicados adecuadamente en el desarrollo de sus funciones, reflejándose incomodidad por falta de capacitaciones o pocos programas de motivación que ayuden a alcanzar los resultados esperados por la empresa, y básicamente los ayude a crecer de manera profesional y académicamente. Por tanto, los autores recomiendan establecer un adecuado modelo de gestión de recursos humanos que contribuyan a incrementar el desempeño laboral, manteniendo un personal totalmente competente que cumpla con expectativas laborales.

Jara et al. (2018) realizaron un estudio en México, en el cual determinaron que, durante varias décadas, en el sector de servicios, los encargados de dirigir y administrar, no han sido vistos como personas eficaces, dado que carecen de capacidades, y no reúnen el perfil que se necesita para los puestos que fueron elegidos; esto en consecuencia genera que el sistema del sector se vea afectado, debido a su nivel de importancia que se tiene en la región. Por lo cual los autores, hicieron énfasis en que se debería disponer de un talento humano altamente competitivo y se especialicen para poder realizar funciones juntamente con las exigencias requeridas, en otros términos, que cubran los estándares de calidad permitiendo desempeñar una gestión óptima en el rubro de servicios.

Torres (2018) indicó que hoy en día las organizaciones tienden a estar sujetos a sanciones y tasas impuestas por el alto valor debido a que, muchas veces no mantienen el orden y seguridad en su zona de trabajo, presentándose

en ciertas ocasiones en estado de ebriedad o bajo influencia de narcóticos que han ido afectando directamente el desempeño laboral. Por otro lado, el personal no toma consciencia con respecto al sumo interés del cuidado bajo protección personal de elementos al momento de desempeñar sus labores, y no toman en cuenta los riesgos que pueden ser generados u otros riesgos por quienes trabajan a su alrededor. El autor recomienda que la organización evalúe a su personal, implementando sistemas de gestión de recurso humano a fin de prevenir eventos que afecten la salud y sobre todo mejorar la productividad.

Ayala et al. (2019) afirma que uno de los mayores inconvenientes que atraviesan las organizaciones europeas actualmente es la falta de capacidad en el sector constructivo para posicionarse como alta demanda de trabajos de obras de toda índole. Las empresas constructoras de San Pedro Sula tuvieron un desarrollo revelador, no obstante, no pudo ejecutar tareas capaces de evaluar y medir el desempeño del personal, así como incrementar su productividad. Los autores recomiendan qué, para lograr este cometido, se deben controlar los procesos y tiempos para poder identificar las pérdidas significativas de los proyectos de obras, así mismo los factores que afectan este rendimiento son más que todo, condiciones labores, clima laboral y equipamiento de seguridad.

Tejedor (2019) mencionó que hoy en día las empresas del sector servicios evidencian una escasa cultura organizacional de servicio, en razón de que carecen de adecuadas herramientas gerenciales que permitan gestionar el área de recursos humanos logrando medir de manera acertada las habilidades y conflictos que presentan sus colaboradores; en ese sentido la problemática que orienta es el inadecuado desempeño laboral lo que impide ofrecer una mayor y especialidad atención hacia los usuarios finales. De esta manera, para que el personal adquiera un buen desempeño necesita ser competente y en base a ello, es necesario evaluar periódicamente si está siendo productivo o no; dicha evaluación debe considerar las competencias establecidas para el cargo que desarrolla cada trabajador con la finalidad de identificar y aumentar las habilidades que añaden valor

1.1.2. Contexto Nacional

Minaya (2018) manifestó que el problema que genera la falta de evaluación del desempeño de los empleados repercute en la carencia de una adecuada gestión de estos. De acuerdo a encuestas aplicadas en el periodo 2014 por la asociación Supera, un 71% de emprendedores peruanos aseguró no presenciar ningún valor brindado por la compañía en la que labora. En consecuencia, es visible que la poca incentivación y aporte de valor que deviene de la gerencia proporcionen malos manejos del recurso humano. El autor considera que el activo más apreciado en una entidad es el talento humano, por eso se recomienda darle la atención que requiere, ya que, según estas encuestas, solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal mediante estímulos de buena voluntad de los colaboradores para su buen desempeño.

Ramírez y Zavaleta (2017) señalaron que la empresa constructora experimentó un descenso en cuanto a eficacia y cantidad de sus bienes y servicios, en razón de que se presenta retrasos en la distribución de sus obras, alguna de estas son la mayor razón de grandes quejas y exigencias ante los propietarios; esto debido al bajo rendimiento del personal operativo, generando quejas por retraso en el pago de honorarios. Los autores consideran que, en la mayoría de casos, el personal desconoce cuáles son sus funciones y su papel dentro de la empresa, por lo que recomienda revertir este bajo rendimiento, que ha venido afectando directamente a las experiencias con los clientes.

Valiente et al. (2020) refirieron que los problemas del rubro construcción en Trujillo se hallan en la baja evaluación del recurso humano, siempre que no se encuentra estructurado por procedimientos adecuados ni se realizan tareas atribuidas esta actividad; debido a que la mayoría de empleados no son seleccionados acordes a sus habilidades y aptitudes. Los autores recomiendan que es importante llevar a cabo una adecuada elección e incorporación del personal, por lo que se debe considerar el nivel de sus conocimientos para el correcto desempeño de las labores del puesto a ocupar.

Ramírez (2018) señaló que, en la mayoría de escenarios, la práctica constante de muchas constructoras muestra que ciertos trabajadores que son invitados a programas de capacitación no se les efectúa evaluaciones con respecto al compromiso que su asistencia involucraba, no obtuvieron la estimulación requerida de instruirse a fin de mejorar su desempeño, no consideran que es necesario para asegurar sus puestos de trabajo, asisten tan solo por obligación más que por convencimiento. Por tal motivo, la realidad de la industria de construcción, es que no existe comunicación entre el empleador y sus colaboradores. El autor menciona que, el personal no se encuentra incentivado por su empleador, siendo esta una de las razones fundamentales por el cual no se sienten comprometidos con el objetivo común de la empresa, conllevando a que los resultados de su desempeño no sean eficientes ni eficaces.

Tejada et al. (2019) sostienen que, en la región de Cajamarca, el procedimiento de selección del personal difiere en distintas ocasiones de la realidad y directrices del país, puesto que hay empresas en donde su convocatoria de reclutamiento, en la mayoría de casos no se ajusta a un plan previamente definido, por el contrario, se lleva a cabo sin ningún tipo de criterio de selección debidamente establecido, pues en distintas empresas de Cajamarca carecen además de manual de funciones y responsabilidades, e inclusive de una clara misión y visión, generando inconvenientes por la inadecuada selección del trabajadores, lo que resulta inadecuado para puesto de trabajo y por consiguiente, se ve afectado el desempeño laboral repercutiendo de manera negativa en la situación de la empresa. Es por esto que la incorporación adecuada del personal y el desempeño laboral óptimo se consideran como un aspecto clave en base a competencias y habilidades de acuerdo al cargo funcional, siendo garantía de un buen desempeño en las labores.

1.1.3. Contexto Local

En lo que respecta al ámbito local, la Empresa “Neoteck Constructora y Consultoría S.A.C.”, empezó sus actividades en el 2009 teniendo como giro la construcción de edificios completos, obras de ingeniería civil y partes de edificios.

Neoteck Constructora y Consultoría S.A.C., es una empresa formada como una Sociedad Anónima Cerrada, que tiene como domicilio fiscal la Av. Miguel Grau N° 350, oficina 209, en Chiclayo, Lambayeque. Se encuentra identificada con RUC. N° 20480762623.

Dentro de la problemática identificada, se ha llegado a evidenciar que básicamente el personal no tiene el compromiso de realizar sus labores sin necesidad de contar con algún supervisor que lo esté supervisando o adestrando, no existe creatividad ni comprensión de situaciones generadas en su campo de trabajo, en otras palabras, carecen de criterios laborales para el desarrollo adecuado de sus funciones, si bien es cierto, existe solo un pequeño grupo de colaboradores que no requieren ser supervisados y que cumplen a cabalidad sus funciones, pero son muchos que presentan problemas de desempeño, lo cual se demuestra en los resultados deficientes en cuanto a la productividad de la empresa.

En tal sentido, la empresa necesita aplicar un patrón que permita evaluar el desempeño laboral mediante herramientas de gestión que permitan establecer los parámetros que se necesitan en materia de gestión y control, y que le procure a la constructora, optimizar las labores de su personal operativo y administrativo.

Dadas las necesidades que la empresa presenta, el desarrollo de la investigación tiene como propósito mostrar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Neoteck Constructora y Consultoría S.A.C., siendo estos dos componentes muy importantes para la eficiencia y eficacia del personal.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. A Nivel Internacional

Colcha y Tapia (2021) en su tesis titulada “*Administración del recurso humano y el desempeño del personal en Services S.A., Riobamba*”. Manifestaron

que el objetivo general se centró en evaluar la incidencia de la administración del recurso humano y el desempeño laboral en la mencionada empresa constructora. La metodología fue descriptiva, explicativa y relacional. Se utilizó una muestra de 67 personas entre empleados y trabajadores. La encuesta ha sido aplicada a dicha muestra. El resultado estableció que en la empresa se observaron deficiencias en la gestión de recursos humanos como, insuficiente procedimiento de reclutamiento, preparación o instrucción a los nuevos trabajadores y un mínimo desarrollo de capacitación a los que ya laboran tiempo en la empresa, factores que ellos mismos manifestaron en la encuesta que debería ser crucial implementar para incrementar sus habilidades y capacidades competitivas. Concluyó que, a través del análisis de estadística prueba de Chi Cuadrado, se llegó a conocer que la administración de recurso humano se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, de manera que, al establecer una adecuada gestión del personal, contribuirá a obtener resultados eficientes dentro de la empresa constructora.

Flores (2018) en su tesis *“Análisis de la satisfacción del trabajador y el desempeño en empresas constructoras”*. En Ecuador. Señaló como objetivo evaluar los elementos de la satisfacción del trabajador que mayormente se asocian al desempeño de los colaboradores. La metodología ha sido del tipo cuantitativa, descriptiva correlacional. La muestra fue compuesta por 210 trabajadores de distintas áreas en tres constructoras. Se empleó la encuesta, y cuestionario. El resultado de la investigación llegó a identificar que el desarrollo personal ha sido considerado como el principal elemento de satisfacción laboral que más impacta en el desempeño de colaboradores, en tanto que la relación con los superiores es que menos impacta. Concluyó que, los elementos de la satisfacción del trabajador destacados de la industria construcción se asocian a las relaciones sociales en un 64%, y desarrollo personal con el 65%.

Maigua (2017) en su tesis titulada *“Ambiente de trabajo y desempeño del personal del área de Recursos Humanos en la constructora Diploter S.A., 2016-2017”*. Señaló que el objetivo general ha sido precisar cómo se relaciona el ambiente laboral y el desempeño laboral del área de recurso humano en dicha empresa. La metodología ha sido de carácter descriptivo y explicativo, con enfoque

cuantitativo. Se compuso una muestra de 60 colaboradores entre ellos del área de administración y operativa. Se empleó la encuesta y observación. El resultado determinó que, en la encuesta efectuada, los trabajadores indicaron que sus opiniones y sugerencias solo a veces son consideradas o escuchadas por sus jefes, lo que conlleva a no tener un adecuado nivel de comunicación y establecer una base de confianza entre los empleados. Concluyó que, a nivel general el clima en la empresa constructora evidentemente se relaciona directamente con el desempeño de su personal; en tal sentido se pretende implementar mejoras para el ambiente de trabajo en aras de adquirir un eficiente desempeño laboral, ya que se ha evidenciado un cierto descontento en gran parte del personal por la carencia de un nivel óptimo de comunicación que permita efectivas relaciones interpersonales.

Bohórquez et al. (2020) en su tesis nombrada “Motivación y su relación con el desempeño laboral: el recurso humano como elemento clave en las empresas en Ecuador”. Señaló como objetivo analizar el nivel de relación de motivación y desempeño de las empresas de Ecuador. La metodología ha sido del tipo mixto, descriptiva y exploratoria. Se compuso una muestra de 31 personas entre directivos y jefes de áreas. Se empleó principalmente las encuestas. El resultado de la investigación llegó a identificar que, en relación al ejercicio de las operaciones o tareas asignadas en un tiempo determinado, se ha podido evidenciar que el 49.68% del personal cumple casi siempre con este nivel de eficiencia laboral. Frente a ello, se puede destacar que al cumplirse las actividades en el momento previsto se logran un adecuado clima de trabajo soslayando cualquier conflicto entre grupos de trabajo o de manera individual. Concluyó entonces que, de manera general, se percibe un buen nivel de motivación el cual se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral, ya que el personal menciona ser eficiente.

Gaspar (2021) en su investigación “La administración de recursos humanos y su incidencia en el desempeño de trabajadores para alcanzar el éxito en las empresas”. Señaló como objetivo examinar la relevancia de la gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño de los trabajadores en base al logro del éxito empresarial. La metodología ha sido del tipo descriptivo, documental, no experimental correlativo. Se empleó principalmente documentos ya que se compila

datos de investigaciones realizadas por autores. En el resultado se llegó a evidenciar que un conjunto de empresas ha optado por implementar una serie organizada de competencias laborales, con la finalidad de avanzar en la alineación de sus habilidades humanas en base a una dirección que busque el equilibrio entre los requerimientos de la empresa y los trabajadores. Concluyó entonces que, al efectuar una adecuada gestión del recurso humano como parte elemental de una empresa, se promueve el óptimo desempeño del personal, por tanto, incide de manera positiva, en aras a que el trabajador se comprometa con los fines de la empresa y las políticas establecidas y así llegar al éxito.

1.2.2. A Nivel Nacional

Espíritu (2021) en su estudio "*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Constructora Ecoram SAC., Cerro de Pasco*". Mencionó que el objetivo se centró en diagnosticar la correlación existente entre la gestión de recurso humano en el rendimiento de los trabajadores de la empresa objeto de estudio. El enfoque de estudio fue descriptiva correlacional y No experimental. Se compuso la muestra de 38 colaboradores del área operativa. La técnica empleada fue la encuesta misma que permite la medición de variables y cumplir con los fines del estudio. Como resultado, el personal señaló en su mayoría (94.7%) que, al existir una constante supervisión de las actividades existirá un gran compromiso por parte del personal operativo; sin embargo, esta actividad no es realizada con periodicidad ocasionando que no haya un buen cumplimiento en el trabajo. Concluyó entonces que, en medida que el factor de correlación de Spearman resultó 0.854, llegando a evidenciar que se haya correlación positiva y fuerte en las variables Gestión de recurso humano y desempeño laboral en la empresa estudiada.

Leyva (2019) en su estudio denominado "*Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en empresa de servicios Nuevo Mundo Laboral, 2019*". Manifestó como objetivo dar a conocer la correlación de la gestión de recursos humanos con el desempeño en la cooperativa en estudio. Se empleó el tipo correlacional, transversal y No experimental. La muestra fueron 33 empleados.

Se manejó encuestas; estableciendo que de acuerdo a los datos estadísticos se observó que 11 de los colaboradores perciben un bajo índice en la gestión de recursos humanos y en el desempeño laboral en cuanto a las dimensiones de incorporación y selección del trabajador. Concluyó por lo tanto que, se ha podido demostrar mediante prueba estadística Chi cuadrado que las variables se asocian moderadamente y proporcional, obteniendo un nivel de 0.666.

Haymee (2017) en su estudio titulado "*Selección del personal y desempeño del trabajador en constructora GyQ Huancayo*". Presentó como objetivo establecer relación en la selección de trabajadores y el desempeño del trabajador. Se aplicó el tipo básica y correlacional, cuya muestra fue de 17 colaboradores a quienes se emplearon encuesta y entrevista. Como resultados, se observaron falencias operativas ya que la constructora no incluye a los trabajadores en grupos para alcanzar los objetivos, además, se observó falta de capacitaciones recurrentes. Concluyó que, una vez de desarrollar la comprobación de hipótesis, se evidenció que el factor de Spearman demostró un índice de relación de 0.97 en las variables selección del personal y desempeño del trabajador, indicando una relación significativa y directamente proporcional, en otras palabras, al realizar una buena selección de trabajadores mejor será su desempeño en las actividades asignadas.

Paz (2020) en su estudio titulado "*Gestión del recurso humano y rendimiento del personal en inmobiliaria de Lima SA*". Mencionaron que el propósito fue precisar el nivel de relación que posee la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral. Se aplicó el tipo aplicada, no experimental descriptivo y correlativa. Los resultados demuestran que, gran proporción de encuestados, indicaron que el manejo de los recursos humanos no viene siendo eficaz, y por otro lado, el porcentaje mínimo consideró que es buena, considerando que los jefes no reúnen los aspectos necesarios tal como señala el mandado judicial. Concluyó entonces que, las variables tanto gestión del recurso humano como rendimiento laboral se asocian de manera significativa, debido a que el coeficiente arrojado supera los 0.70 de valor.

Castañeda y Cruzado (2018) en su estudio “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en una entidad de Pacasmayo, 2018*”. Manifestó que el objeto se basó en precisar cómo relaciona la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral. La investigación fue descriptiva correlacional y corte transversal. Se hizo uso de encuestas dirigidas a 36 empleados. El principal resultado fue que los encuestados en su mayoría precisaron que no se les brinda formación o entrenamiento previo a asignar sus puestos de trabajo, y no se asignan de acuerdo a sus rasgos para cada puesto; por tanto, su nivel de desempeño se ve afectado por la poca satisfacción y motivación a los trabajadores. Por tanto, se concluyó que, mediante prueba de correlación realizada se obtuvo un Chi cuadrado de 12.95%, significando que hay relación entre dichas variables.

1.2.3. A nivel local

Carranza (2021) en su investigación “*Gestión del recurso humano y desempeño laboral en entidades de Jaén*”. Manifestó que el objeto fue conocer el nivel de relación de administración del talento humano y desempeño del trabajador. El enfoque fue cuantitativa, básica correlacional y transaccional. Se compuso una muestra de 28 empleados. Se empleó la encuesta. Los resultados indicaron, que gran parte del personal se encuentra nada o poco satisfecho, ya que consideran que las funciones desarrolladas en la constructora no se definen de acuerdo al perfil profesional generando baja motivación para optimizar las actividades realizadas en la constructora. Concluyó que, hay comprobación estadística de que la variable gestión de recursos humanos se asocia positivamente al desempeño laboral, tomando en cuenta un índice de 0.699 de correlación de Spearman.

Camacho y Mera (2019) en su estudio nombrado “*Gestión del recurso humano y desempeño laboral en negocios Chanamé ERIL, Chiclayo*”. El objeto fue analizar si la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral. El estudio fue descriptiva correlacional y tipo Aplicada, y una muestra de 18 colaboradores; aplicándose las encuestas. El resultado determinó que, analizando los elementos de desempeño laboral, los trabajadores necesitan capacitarse frecuentemente ya que no desarrollan adecuadamente sus competencias y habilidades, y por tanto, no

son reconocidos de ninguna manera. Concluyeron que, las dimensiones de la gestión de recursos humanos intervienen en la variable desempeño del personal, con un índice significativo menor a 0.05, y nivel del 60%

Ballesteros (2019) en su estudio nombrado "*Incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño del área de talento humano, caso Oxyman Chiclayo*"; se ha centrado en el objetivo de evaluar si la gestión del recurso humano se relaciona con el rendimiento del personal. Se enfocó en un estudio correlacional y no experimental. La muestra la conformaron 20 empleados administrativos y operativos. Se aplicaron encuestas en esta oportunidad. Un resultado encontrado fue que el grado de desempeño laboral del negocio fue básicamente regular debido a que no se evalúa constantemente el rendimiento generado ni se llevan a cabo capacitaciones que son básicas para el buen desenvolvimiento de las actividades. Por tanto, concluyó que, hay una asociación positiva y directa en las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral en la empresa estudiada cuyo valor asciende a 0.782 según prueba de correlación de Chi Cuadrado.

Morales (2018) en su estudio nombrado "*Gestión del recurso humano y satisfacción del usuario en Queiroz construcciones, Chiclayo*"; se ha centrado en el objetivo definir la relación entre gestión del recurso humano y satisfacción del usuario. Se enfocó en un estudio correlacional y no experimental, descriptiva. La muestra la conformaron 30 empleados y 30 usuarios. Se aplicaron encuestas en esta oportunidad. El resultado determinó que el nivel de desempeño laboral resultó ser medio, ya que un 80% de empleados no concuerdan con la constructora brinda incentivos económicos, así como no se impulsa el desarrollo de las competencias de los trabajadores. Por tanto, concluyó que, hay una relación positiva y sustancial en las variables gestión del recurso humano y satisfacción del usuario en la empresa estudiada cuyo valor asciende a 0.511 según prueba de correlación de Pearson.

Villalobos (2019) en su investigación "*Motivación y desempeño laboral en Dlaborum plus SAC, Chiclayo*". Manifestó que el objeto fue conocer la incidencia de la motivación sobre el desempeño laboral. El tipo fue descriptiva correlacional. Se compuso una muestra de 35 empleados. Se empleó la encuesta. Los resultados

indicaron que, el factor desempeño laboral se viene desarrollando de forma favorable y alta en los colaboradores, por tanto, se vincula a una alta motivación. Concluyó entonces que, se percibe una influencia aceptable y positiva entre motivación y desempeño laboral, demostrando un valor de coeficiente de Pearson de 90%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. *Gestión de Recursos Humanos*

1.3.1.1. Recursos Humanos.

Armijos y Bermúdez (2019) sostienen que son un abanico de acciones, destrezas, capacidades, aptitudes y métodos que mantienen y tienden a contribuir el personal de una entidad o empresa, acaeciendo en las ventajas competitivas fundamentales en la actualidad; se consideran la pieza primordial de toda empresa, promueve la puesta en marcha de todas las áreas de la misma.

Se puede percibir al recurso humano como el elemento principal de las empresas a fin de alcanzar los logros, no son vistos como costos, sino más bien inversión, siendo así que su gestión implica una prioridad en todo negocio. (Armijos y Bermúdez, 2019).

Para Marte (2015) son el conjunto de personas y/o colaboradores que componen a una entidad para realizar correctamente cada tarea u operación requerida en beneficio del desarrollo de metas previstas en la entidad.

En toda empresa cada área comprende una serie de necesidades que concretan que conducta debe poseer el recurso a fin de poder irrumpirla, de este modo recurso que irrumpa un puesto en una entidad deberá pasar por evaluación referente a los requisitos del puesto para aportar a las metas empresariales, para lo cual se presencia una fase llamada Evaluación de Desempeño. (Marte, 2015)

1.3.1.2. Gestión administrativa del recurso humano.

Armijos y Bermúdez (2019) mencionan que se constituye una función particularmente administrativa, a nivel macro empresarial, y en frecuente cambio. Se asocia al manejo y flexibilidad en las formas de trabajo y permuta, cuyo periodo de actividades es a largo plazo y su enfoque es de índole estratégica.

Gestionar es proyectar, organizar, coordinar y controlar el rendimiento efectivo de los colaboradores de una entidad; para ello, se aplican métodos que ayuden a su interrelación y aporte de los empleados con el objeto de efectuar las metas y objetivos particulares análogos de manera directa e indirecta con su la labor. (Armijos y Bermúdez, 2019).

Según Gonzales (2015) menciona que: para gestionar el recurso humano, las entidades disponen de un esquema en concordancia con el área de talento humanos, que es una de las bases en la cual la organización se inclina para definir y consolidar en el rubro donde enfoca los productos o servicios; motivo por el que esta área se debe integrar mediante personal competente y profesional en materia administrativa y sean consecuentes en realizar trabajos como:

Manejo de procesos apropiados para atraer al talento humano, que proporcione producto y servicio de calidad para el crecimiento de la empresa. De acuerdo a ello se emplea una serie de actividades que atraen postulantes con buen potencial y sumamente calificados para ejercer los cargos de una organización.

Adecuada gestión de informes confidenciales de todo trabajador, para conservar de forma eficiente data importante de la empresa.

Correcta administración del sistema de nómina, de manera que los trabajadores accedan a préstamos, beneficios y vacaciones de acuerdo al periodo que se encuentran laborando en la organización.

Gestión de conflictos, logrará que los trabajadores cuenten con la seguridad de que sus dificultades o conflictos obtengan respuestas con soluciones objetivas.

Llevar a cabo una eficaz comunicación, que permita generar directrices, e identidad colectiva sin soslayar la información que favorezca a cada trabajador.

Emplear sistemas correctos frente a la prestación de servicios.

Hacer uso de sistemas, planes e instalaciones aptas para atender toda clase de emergencia.

1.3.1.3. Objetivos del Departamento de Recursos Humanos.

Armijos y Bermúdez (2019) señalan que los objetivos del área provienen de las metas planteadas por la empresa. De acuerdo a ello, es considerado que el objetivo de esta área es reclutar y rotar al personal, llevar a cabo documentación, gestionar sueldos y beneficios; analizado de esa manera, su función se enfoca en criterios técnicos y administrativos. Además, dichos objetivos son los siguientes:

Diseñar, poseer y realizar un plan eventual de Recursos Humanos con aptitud y motivación a fin de alcanzar los fines de la empresa o institución.

Efectuar situaciones empresariales de ejecución, satisfacción plena del Recurso Humano.

Generar efectividad con el Recurso Humano disponible.

Aportar al desarrollo empresarial.

Dar respuesta de manera ética y social a retos que muestra la sociedad y minimizar sustancialmente las rigideces negativas que la sociedad logre emplear en la empresa.

Brindar apoyo a las aspiraciones del personal.

Dar cumplimiento a las leyes sociales.

Redefinir el rol empresarial de Recursos Humanos para trazar una consultaría del nivel directivo de la organización a fin de contratar, formar, gestionar, retribuir y desarrollar los recursos humanos de la misma.

De acuerdo a los presentes objetivos el DRH se deben dar cumplimiento a un conjunto de acciones orientadas a evidenciar los ambientes necesarios para el desarrollo de metas organizacionales. (Armijos y Bermúdez, 2019).

1.3.1.4. Funciones de Recursos Humanos.

Martínez (2015) define que las funciones del área de recurso humano se modifican de acuerdo al tipo de empresa o entidad; sin embargo, se presentan algunas principales, entre ellas:

Contribuir en la prestación de servicios a la entidad, a sus propietarios, administradores y colaboradores.

Especifica los compromisos que concretan cada cargo del personal y las particularidades que debe poseer el empleado que disponga dicho cargo.

Reclutar a trabajadores aptos para cada cargo.

Evaluar el desempeño laboral, promoviendo acciones de liderazgo.

Realizar capacitaciones mediante programas y actividades orientados a la mejora de conocimientos del personal.

Ofrecer ayuda moral al personal basada en mantener la unión con éstos, así mismo buscar soluciones a los problemas que surgen de estos.

Realizar control sobre beneficios del personal.

1.3.1.5. Dirección estratégica de Recursos Humanos.

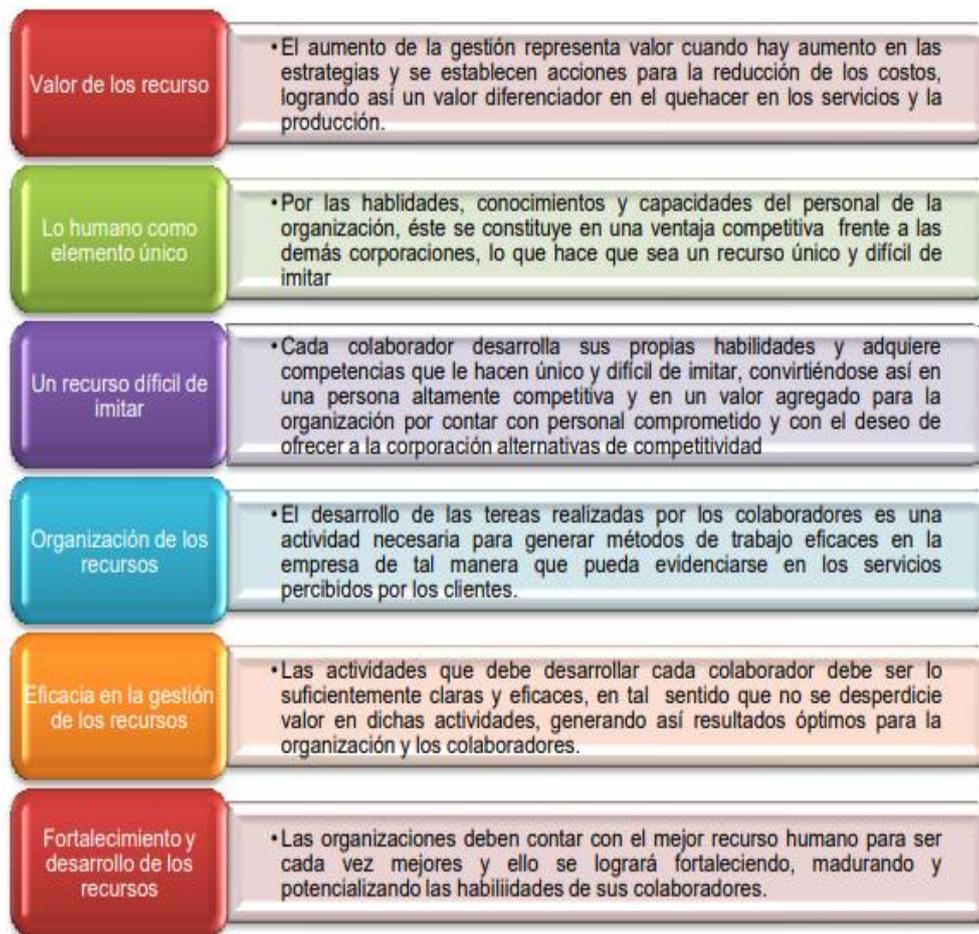
Montoya et al. (2016) menciona que la dirección hace referencia a una serie de parámetros, como evaluaciones que sostiene el desarrollo de un esquema de recurso humano que tenderá a trabajar en beneficio del alcance de objetivos institucionales, de acuerdo a las aptitudes que poseen sus integrantes, gracias a ellos es que se encamine a la competitividad. Se podría decir que este direccionamiento debería enfocar sus energías en la ejecución de fines y metas planteadas en un cierto tiempo de manera conjunta y en concordancia con los empleados.

Un punto importante a señalar es que cada director de la empresa no solamente debe cerciorarse que los procesos llevados a cabo estén sujetos a lineamiento de eficacia y eficiencia, sino que debe diseñar y efectuar actividades, estrategias y políticas que se basen en modelos prácticos y precisos compartidos con todos los colaboradores de la empresa. (Montoya et al., 2016)

Montoya et al. (2016) está claro entonces que el direccionamiento estratégico considere importantes componentes básicos para ceñirse a dicho direccionamiento del talento humano mismo que se indica en adelante:

Figura 1

Direccionamiento del Recurso Humano



Nota: Montoya et al. (2016)

Cada organización es sumamente eficiente y capaz de lograr técnicas bien planteadas ante el talento humano y que se ajusten directamente a las estrategias específicas por la dirección; la relación entre ambos aspectos quiere decir que cada fase ejecutada por el talento humano certifique el desarrollo adecuado, oportuno, eficiente y completo de valor en cada meta fijada por la empresa. (Montoya et al., 2016)

1.3.1.6. Elementos para el direccionamiento estratégico de la gestión.

Montoya et al. (2016) refiere a que de acuerdo a lo precisado líneas anteriores, el talento humano es el elemento importante para llegar a

desarrollar los objetivos de una entidad, razón por la cual ésta contará con un correcto direccionamiento estratégico si:

Existe relación entre tácticas para el desenvolvimiento de trabajadores y nivel competitivo con el direccionamiento estratégico previsto por la dirección.

Se percibe un absoluto apoyo proveniente de los integrantes de la empresa tanto en las operaciones como ejecución de estrategias.

Todos los trabajadores de la organización se centran en la perspectiva de estrategia en el desarrollo y proyecciones, ya que ello aportará al alcance notorio de las habilidades y al valor añadido en la optimización y obtención de resultados favorables para la empresa.

Se presenta un sistema de data confiable, con datos actuales y compatibles con los requerimientos tecnológicos empresariales, permitiendo que la toma de decisiones sea la más metódica y asertiva.

Existen modificaciones constantes enfocadas al desarrollo de metas planteadas con valor añadido, que comprueban resultados mediante indicadores mostrando un alto impacto en las actividades diarias en la entidad.

Competencias amplias de manera frecuente por parte de los trabajadores que conforman la entidad.

1.3.1.7. Planificación del recurso humano.

Montoya et al. (2016) define que la planeación del talento humano es aquella aptitud por parte de la entidad o empresa para gestionar

eficientemente los requerimientos y custodia del personal cuyos objetivos que persigue son los siguientes:

El resguardo que la entidad tenga al alcance del personal adecuado con las destrezas necesarias para cubrir el puesto oportuno y en el momento preciso.

Certificar que la entidad se adapte a las variaciones del ambiente según el contexto en el que se halla inmersa.

Proporcionar sentido y relación tanto a las técnicas como tareas de empleados de una empresa.

Combinación de puntos de vista de directores que pertenecen al grado interludio como en el staff de la entidad.

1.3.1.8. La planificación agregada y la de carrera profesional.

La finalidad de la planeación agregada se enfoca en realizar tanto las proyecciones de oferta como demanda de colaboradores a un tiempo futuro, a través de las cuales se puedan implementar talleres que favorezcan la gestión eficiente del personal, en todos los departamentos de la entidad, cumpliendo de esta manera los requerimientos de cada puesto en los que se den de modo oportuno las medidas definidas para cada ello. (Montoya et al., 2016)

Ahora bien, con respecto a la finalidad de la planificación de las carreras profesionales, de forma general, puede decirse que es un compromiso de cada trabajador ya que cada uno establece sus metas propias, crea sus sueños, efectúa la administración de su crecimiento y la integración de la empresa, generando de esta forma un adecuado rendimiento. (Montoya et al., 2016)

1.3.1.9. Planificación y sistema de gestión del recurso humano

La colaboración del talento humano en la realización de prácticas de estratégicas es importante para la fijación de fines y estrategias a desarrollar. Es de sumo interés considerar que la misión se dará a conocer y comprender por cada integrante de la entidad, esto con la finalidad que cada actividad realizada por los colaboradores se oriente al desarrollo de los fines y misión propuestos por la entidad. De la misma manera, es necesario señalar que, en agradecimiento de la gestión del talento humano en las etapas estratégicas, puede cerciorarse una adecuada administración y ejecución de aptitudes del personal de acuerdo a los fines a lograr. (Montoya et al., 2016)

Es necesario así mismo, considerar algunos componentes que deben permitir determinar una práctica real y de mucho valor en todas las actividades a realizarse en la entidad: (Montoya et al., 2016)

Enunciar objetivos precisos a un cierto tiempo.

Los fines establecidos estarán orientados a la misión de la empresa o entidad.

La perspectiva y estudio de distintos aspectos externos deben incidir de forma frecuente en la empresa.

Es necesario que exista creatividad en el plan y ejecución de acciones que garanticen su desarrollo.

Se deben plantear acciones orientadas a la adecuada toma de decisiones que superen las inseguridades del ambiente de la empresa.

El adecuado control contribuirá a verificar alteraciones generadas en relación a los fines establecidos, esto con la finalidad de evaluar dichas alteraciones y contrarrestarlas de forma constante.

1.3.1.10. El recurso humano como factor clave para la gestión de la calidad.

Montoya et al. (2016) actualmente se puede señalar que la gestión viene de la mano con valores fundamentales, en los cuales el cliente, proveedor y personal comprendan un rol importante en el éxito.

Considerándose este un componente necesario para alcanzar una nueva definición de la compañía que se enfoque en el valor de la articulación de todos los colaboradores que en ella laboran.

En tal sentido, las organizaciones que reciban una compensación de calidad es debido a que han obtenido como respuesta siete condiciones, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Figura 2
Elementos para premiar la calidad



Nota: Montoya, et al. (2016)

1.3.1.11. Incidencia del factor humano en la calidad.

Montoya et al. (2016) precisa que el desenvolvimiento del elemento humano requiere de actividades dirigidas a la optimización de estándares en la que se desarrolla la labor para favorecer la motivación y necesidades dentro de ella, a través de generación de un estado psicológico íntegro, en

el que los colaboradores expresen complacencia y satisfacción en el entorno donde se desempeña.

Para González (2015) este desempeño se resume en:

El desarrollo concebido como resultado de las evaluaciones de los trabajadores, incluyendo la motivación que cuentan en la organización.

Las evaluaciones se componen del resultado del entrenamiento con el ejercicio.

La motivación es el resultado de la forma de actuar del trabajador y las condiciones de su entorno.

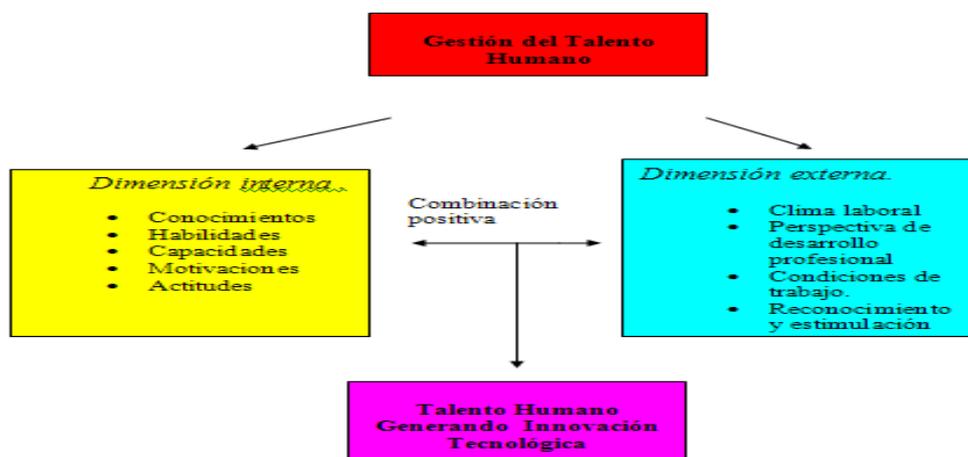
Lo señalado es fundamental para reclutar al personal, capacitarlo y que tengan apoyo psicológico y social, así mismo del seguimiento del ambiente empresarial, análisis del perfil, de la valoración del desempeño, el bienestar laboral.

1.3.1.12. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos.

Díaz (2015) señala la existencia de dos dimensiones básicas: interna y externa, a continuación, se aprecia el gráfico:

Figura 3

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano



Nota: Díaz (2015). Gestión del Talento Humano.

Dimensión Interna.

Dentro de la dimensión interna, se describe lo relacionado a la constitución del empleado, lo cual implica: sapiencias, habilidades, estimulaciones y actitudes; dichos elementos se expresan en la forma de manejar el recurso humano en toda empresa. (Díaz, 2015)

1. Conocimientos. Como aspecto fundamental en la administración del recurso humano, se debe reconocer para administrar correctamente el conocimiento del trabajador, lo que se deduce brindar conocimientos a las personas nuevas que ocupen su puesto (Díaz, 2015).
2. Habilidades. Aluden a aspectos cualitativos de la percepción, se relacionan directamente con la razón, sin embargo, el componente esencial del ejercicio profesional, debe ser creada y corregida. (Díaz, 2015)
3. Motivaciones. Se alude a los procedimientos que enfocan en el ímpetu, dirección y perseverancia de esfuerzos humanos para alcanzar una meta, mediante la satisfacción de las necesidades del personal para conservar la conducta esperada en la empresa, y lo más importante, para expresar adecuadas actitudes en las actividades que realizan. (Díaz, 2015)
4. Actitudes: Las personas adoptan actitudes frente al trabajo, empresa, su remuneración u otros factores; las sobresalientes suelen ser satisfacción laboral, participación activa en la empresa. Las actitudes en las organizaciones son importantes debido a que influyen en el comportamiento dentro de las actividades laborales. (Díaz, 2015)

Dimensión Externa

En esta dimensión, abarca todos los factores externos influyentes en la elección, mejora y retención de trabajadores en el ámbito empresarial, incluyendo evaluación del ambiente de trabajo, desarrollo profesional, estándares de trabajo, que se enfatizan entre otros:

1. Ambiente de trabajo. caracterizado por brindar enriquecimiento, participando en las decisiones respecto al propio trabajo y la empresa. (Díaz, 2015)
2. Desarrollo profesional. pretende facilitar a trabajadores ciertos conocimientos con respecto a las funciones que desempeña; instruyendo para que realice actividades más amplias. (Díaz, 2015)
3. Condiciones de trabajo. Esto se relaciona al abanico de componentes concordados que desenvuelven de manera armónica para garantizar la administración de seguridad y salud la entidad. Además, abarca políticas, planeación, evaluación y acción en pro de las mejoras. (Díaz, 2015)
4. Reconocimiento. Esta dimensión complementa como apoyo positivo para que las personas amolden su desempeño y perciban sobre todo satisfacción con las tareas que realizan. (Díaz, 2015)

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Definición.

Corvo (2018) lo define a la evaluación que establece si la persona ejerce muy bien su labor es analizada de manera académica como componente de la psicología industrial e institucional, integrándose además como parte de la gestión del recurso humano.

Se trata de una evaluación a manera individual, se basa en el sacrificio humano. Por lo general, el área de recursos humanos se encarga de la evaluación,

pero la ejecución del trabajo es el principal trabajo de desarrollo. Se debe tener de conocimiento de que manera un deficiente colaborador podría hundir al equipo. De otra manera, el eficiente desempeño de los colaboradores puede generar la motivación y el resultado final. (Corvo, 2018)

1.3.2.2. Características del Desempeño Laboral.

Corvo (2018) menciona que se podría decir que es la forma en cómo realizan sus actividades los trabajadores. No obstante, hay distintas características importantes en su contexto:

Si un trabajador realiza un buen trabajo, se venderá más mercadería. No obstante, estos elementos extras al desempeño impactan en los ingresos obtenidos.

En este contexto, el buen desempeño de personal podría resultar eficiente para contrarrestar las bajas ventas.

1.3.2.3. Relevante para la meta organizacional.

El desempeño del trabajo debe estar dirigido a las metas de la empresa relacionadas con el puesto o tarea. Por consiguiente, no incluye tareas destinadas a lograr objetivos adyacentes. Por ejemplo, intentar trabajar en el menor tiempo permisible no es un logro, excepto cuando se trata de evitar retrasos. (Corvo, 2018)

1.3.2.3.1. Multidimensionalidad

El desempeño del trabajador es un concepto que tiene múltiples dimensiones, y se enfoca en varios tipos de actuación. (Corvo, 2018)

1.3.2.3.2. Comportamientos específicos y no específicos de la tarea

El comportamiento específico es el que una persona realiza como parte de una labor. Estas son las tareas básicas que distinguen un trabajo de un tercero. El comportamiento no específico de la tarea

es aquel que una persona debe realizar y que no está relacionado con un trabajo en concreto. (Corvo, 2018)

Para un vendedor, su comportamiento específico consiste en exponer un determinado producto al usuario. El comportamiento no específico consiste en capacitar a nuevos integrantes del equipo. (Corvo, 2018)

1.3.2.3.3. Esfuerzo

El rendimiento además se puede evaluar en condiciones de esfuerzo, bien sea diariamente o de existir situaciones exclusivas. Describe el nivel en que el personal está comprometido con las actividades del trabajo. (Corvo, 2018)

1.3.2.3.4. Trabajo en equipo

En lugares de trabajo en que las personas son completamente autónomas, la efectividad puede insertar la medida en la que la persona apoya al equipo y compañeros de trabajo. Es decir, actúan como un buen ejemplo, dar consejos o ayudar a alcanzar las metas del mismo (Corvo, 2018).

1.3.2.4. Buen desempeño laboral.

Corvo (2018) incluso si las personas que ingresan al mercado laboral son inteligentes, a menudo no son eficientes. Las organizaciones necesitan individuos íntegros, que cooperen y sean confiables. A continuación se listan cinco cualidades importantes que conducen a un óptimo desempeño laboral:

1.3.2.4.1. Habilidad para aprender

Toda empresa posee ciertos conocimientos que cada empleado debe adquirir para obtener éxito en el lugar de trabajo. Bien sea que se trate de formarse conocimientos técnicos, fases de trabajo concretos o

trabajar efectivamente en una entidad, ponerlos en funcionamiento de manera rápida es muy necesario para gran parte de las empresas. (Corvo, 2018)

1.3.2.4.2. Aplicación

El trabajo es una característica de personalidad que incluye amplias cualidades anheladas para cualquier negocio. Con un alto uso, son confiables. Tienen más probabilidades de éxito, trabajan duro, prestan atención y están dispuestos a redoblar sus esfuerzos para hacer más productiva la empresa. (Corvo, 2018)

1.3.2.4.3. Adaptabilidad

Necesario es que los trabajadores se adapten y continúen siendo efectivos, inclusive cuando surjan permutas. Las empresas buscan personal que sepa afrontar los golpes y sean exigentes en sus labores. (Corvo, 2018)

1.3.2.4.4. Integridad

Las empresas buscan confiar en sus trabajadores. Espera trabajadores honestos, que no mientan, ni hurtan. Su propiedad intelectual es lo más valioso para una organización. Los líderes requieren trabajadores en quien pueda confiar a no divulgar secretos de la compañía. (Corvo, 2018)

1.3.2.5. Evaluación de Desempeño Laboral.

Marte (2015) sostiene que evaluar el desempeño comprende la evaluación continua del desempeño y el compromiso de los empleados con la tarea y la empresa. Esta es una manera de retroalimentación sobre en qué medida el personal desarrolla el desempeño de sus tareas y qué planes de ejecución son importantes para implementar y cumplir con los requisitos establecidos.

Esta evaluación deberá basarse en diferentes bases que enfoquen su desarrollo. Estos son: (Marte, 2015)

El sistema de evaluación del desempeño necesita el compromiso y colaboración impulsa de los empleados.

El rol de consejero del supervisor-evaluador se deberá cimentar las bases para dar alternativas de mejoramiento.

Para desarrollar este sistema, se puede utilizar mecanismos como el intercambio de criterios, en que cada colaborador recibe puntos por criterios como ser responsable, puntual, productivo, tenga iniciativa, trabaje en equipo, corrección en el trabajo y otros aspectos importantes que considera la empresa, durante un período de tiempo.

Rodríguez (2017) En lo que a él respecta, señaló que la evaluación del desempeño laboral es una acción importante, que suele realizarse de alguna manera en toda organización o empresa. Asimismo, se trata de un proceso manejable para verificar el nivel de consecución de las metas propuestas a nivel personal.

Evaluando el desempeño, la empresa recopila datos relevantes para se tomen decisiones apropiadas, por lo tanto, si el desempeño es menor al establecido, se deben implementar medidas correctoras; si el desempeño es agradable, se necesitará incentivar. (Rodríguez, 2017)

1.3.2.6. Principios de la evaluación del desempeño.

(Rodríguez, 2017) La evaluación del desempeño debe basarse en un conjunto de principios básicos que destinen su consecución. Entre ellos podemos destacar:

La evaluación del desempeño debe combinarse con el desarrollo del personal de la organización.

El estándar de evaluación se basa en la data principal del espacio del personal.

Los fines de la evaluación del desempeño estarán visiblemente definidos.

Demostrar el deber y la participación activa de todos los empleados.

En efecto, el rol del evaluador debe utilizarse como base para implementar mejoras.

1.3.2.7. Dimensiones de Desempeño Laboral.

Lastras (2018) indica que toda organización debe tomar en cuenta un conjunto de dimensiones clave para alcanzar sus objetivos. La buena relación de los trabajadores ayuda mejorar el rendimiento de cada uno y eso se demuestra en el crecimiento económico de la empresa.

1. Consecución de objetivos. Es lo que persigue toda organización, por lo que es importante supervisar a los trabajadores, además, preocuparse por cada uno de ellos y saber que están desempeñando correctamente sus tareas asignadas. (Lastras, 2018).
2. Desarrollo del equipo. Es un aspecto a considerar, lo cual implica las oportunidades que pueden tener los colaboradores para su crecimiento económico, social, personal, entre otros. En este aspecto, es el líder quien debe definir las competencias claramente. (Lastras, 2018).
3. Compromisos. Las cuales son competencias que se evalúan de todo trabajador, asimismo, se convierten a conductas manifiestas para el desempeño del trabajador eficaz.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera la Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020?

1.4.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo se encuentra en la actualidad la Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica

El trabajo de investigación buscó demostrar como la Gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC; realizando un contraste con las teorías relacionadas de estudio para amplificar la investigación y determinar la comprobación de las hipótesis.

Justificación Práctica

La investigación se justifica porque tiende a analizar cómo se relacionan las variables de interés en una empresa del sector construcción Neoteck SAC. El diagnóstico de la evaluación del desempeño laboral se empleó para conocer, catalogar y evaluar las percepciones que presenta el personal de la entidad, en un cierto periodo, sujetándose a los métodos de recolección de datos.

Justificación Metodológica

Es de justificación metodológica puesto que el estudio se centró en una investigación descriptiva correlacional y diseño No experimental, en la cual se aplicaron técnicas de recolección de información a los participantes de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC e identificó la relación de las variables.

Justificación Social

Es de justificación social puesto que logró que el personal se sienta identificado con la institución y su gestión, asimismo al optimar el desempeño del personal se optimizará la calidad en cuanto al servicio brindado a usuarios.

Importancia del estudio

El estudio se considera importante porque permitió obtener los resultados necesarios para el desarrollo de los objetivos previstos del estudio, además, sirvió para aportar a una mejor toma de decisiones a la empresa Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC y que beneficie el desempeño laboral de sus trabajadores a través de los análisis realizados.

1.6. Hipótesis

H1: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C, Chiclayo 2020.

H0: La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C, Chiclayo 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la actual Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020.
- Evaluar el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020.
- Describir la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue del tipo Descriptiva, Correlacional.

Investigación Descriptiva: según Rus (2021) este tipo de estudio, evalúa detalles y rasgos de un específico conjunto de personas o fenómenos, y no trata de saber el motivo por el cual se comportan de unas en relación a otras; asimismo se empieza por el proceso de ordenar, resumir y categorizar los datos obtenidos.

La investigación es descriptiva, puesto que la información proporcionada fue analizada, y detallada con respecto a la situación en la que se encuentra la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo.

Investigación Correlacional: como mencionan Hernández y Mendoza (2018), describen que se emplea con la finalidad de precisar las relaciones más no la causa entre variables que se miden y de esta manera, comprobar o evidenciar las hipótesis estadísticas previamente formuladas.

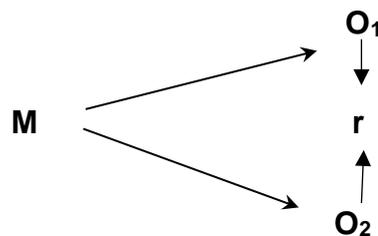
En efecto, es correlacional el estudio dado que se tiene como finalidad determinar o conocer el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño laboral en la constructora objeto de estudio.

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño **No experimental**, de acuerdo a lo manifestado por Serrano (2017) esta investigación es también conocida como ex post facto, donde los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador debe limitarse a la observación de situaciones ya existentes.

Por ello, nuestro estudio fue no experimental, debido a que las variables de estudio no se manejaron, lo que implica que se analizaron en su escenario natural, tal como se percibe en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo.

Por tal consideración, el diseño de la investigación se representó tal como se presenta en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de variable 1.

O₂ = Observación de variable 2.

r = Correlación de las variables

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

De acuerdo a Arias et al. (2016) “Una población de investigación es un conjunto definido, limitado y accesible de casos que forman la base del muestreo y cumplen criterios definidos”. (p. 202)

Para el presente trabajo, la población estuvo conformada por 105 trabajadores de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo, 2020, la cual estuvo conformada por sus propios rasgos que la delimitan, por lo que el grupo de elementos que la componen se denomina universo y da origen a la información de la investigación.

2.2.2. Muestra

Arias et al. (2016) refiere a “la muestra de estudio siempre debe determinarse el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos planteados desde inicio de la investigación”. (p. 206)

La muestra del presente trabajo, estuvo dirigida a 51 trabajadores de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, Chiclayo. La muestra fue necesaria analizarla en razón de que permitió investigar los rasgos de la población conjuntamente con sus propiedades más relevantes con el propósito de proporcionarle validez a los resultados. Para ello se empleó el tipo de muestreo probabilístico:

2.2.2.1. Muestreo Probabilístico.

De acuerdo a lo señalado por Espinoza (2016) en el muestreo probabilístico es necesario que todos y cada uno de los elementos de la población presenten la misma probabilidad de ser seleccionados al azar.

En la investigación se aplicó un muestreo probabilístico con la finalidad de conocer el número exacto de participantes a los cuales se aplicó la encuesta, la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2 N + Z^2pq}$$

Donde:

N = Valor de la población.

Z = Nivel de confiabilidad

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de rechazo

e = margen de error.

n = Tamaño de la muestra.

Desarrollo:

$$N = 105$$

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 10\% = 0.1$$

$$n = ?$$

Reemplazo valores:

$$n = \frac{105 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{((0.1)^2) 105 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 51 \text{ trabajadores}$$

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

2.3.1.1. Definición Conceptual.

Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos

Según Revista Universidad y Sociedad (2019) sostiene que son un abanico de acciones, habilidades, capacidades, aptitudes y métodos que mantienen y tienden a contribuir el personal de una entidad o empresa, acaeciendo en las ventajas competitivas fundamentales en la actualidad; se consideran la pieza primordial de toda empresa, promueve la puesta en marcha de todas las áreas de la misma

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Asimismo, Marte (2015) define que son el conjunto de personas y/o colaboradores que componen a una entidad para realizar correctamente cada tarea u operación requerida en beneficio del desarrollo de metas previstas en la entidad.

En toda empresa cada área comprende una serie de necesidades que concretan que conducta debe poseer el recurso a fin de poder irrumpirla, de este modo recurso que irrumpa un puesto en una entidad deberá pasar por evaluación referente a los requisitos del puesto para aportar a las metas empresariales, para lo cual se presencia una fase llamada "Evaluación de Desempeño".

2.3.1.2. Definición Operacional.

Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos

Según como indica Gonzales (2015) menciona que: para gestionar el recurso humano, las entidades disponen de un esquema en concordancia con el área de talento humanos, que es una de las bases en la cual la organización se inclina para definir y consolidar en el rubro donde enfoca los productos o servicios; motivo por el que esta área se debe integrar mediante personal competente y profesional en materia administrativa.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Asimismo, Corvo (2018) lo define a la evaluación que establece si la persona ejerce muy bien su labor es analizado de manera académica como componente de la psicología industrial e institucional, integrándose además como parte de la gestión del recurso humano. Se trata de una evaluación a manera individual, se basa en el sacrificio humano. Por lo general, el área de recursos humanos se encarga de la evaluación, pero la ejecución del trabajo es el principal trabajo de desarrollo

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
<p>Variable Independiente</p> <p>Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>Actitudes del recurso humano</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>¿Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa? ¿Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones?</p>	<p>Encuesta / Cuestionario</p>
		<p>Participación activa</p>	<p>¿Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias? ¿El área de Recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal?</p>	
	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Cumplir con las obligaciones legales</p>	<p>¿La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal? ¿Cumple la empresa con la reglamentación en materia de Construcción?</p>	
		<p>Administración de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>¿La empresa cumple con el régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro de Riesgos de Trabajo? ¿Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares?</p>	
	<p>Reconocimiento y estimulación</p>	<p>Esfuerzo positivo del personal</p>	<p>¿Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores? ¿Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos?</p>	
		<p>Recompensa del desempeño del personal</p>	<p>¿Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros? ¿Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal?</p>	

Variable Dependiente Desempeño Laboral	Consecución de objetivos	Realización de actividades	¿Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas? ¿El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador? ¿Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores?	Encuesta / Cuestionario
		Supervisión de actividades realizadas	¿De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo? ¿Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados?	
	Desarrollo de equipo	Comportamiento del personal	¿El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto? ¿Existe la comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores?	
		Trabajo en equipo	¿El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz? ¿El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencian los objetivos planeados?	
	Compromisos del personal	Comportamientos visibles del desempeño laboral	¿Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos? ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores? ¿Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador?	
		Evaluación del desempeño laboral		

Fuente: elaboración propia

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta: de acuerdo a los autores López y Fachelli (2015) es la “técnica de recaudación de datos mediante interrogantes a participantes para obtener de manera práctica medidas de conceptos asociados a un problema de estudio previamente formulado” (p.8).

A través de esta técnica se recopiló la información de acuerdo a un cuestionario de 24 preguntas claras sobre la información de las variables de estudio que se desea investigar, dicha técnica estuvo dirigida a los 51 trabajadores de la empresa Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: “Es una herramienta de recaudación de datos donde las preguntas aparecen de manera sistemática y donde las respuestas son registradas a través de un sencillo sistema de registro creado.” (López y Fachelli, 2015, p. 17)

A través de este instrumento se elaboraron las preguntas dirigidas a los 51 trabajadores de la empresa, con la finalidad de recoger información sumamente relevante para el estudio, a fin de demostrar si el plan de Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC permitirá evaluar el desempeño laboral.

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1. Validez.

Albarrán y Vivas (2014) indican que la validez alude al grado en que un instrumento mide la variable que desea medir. Ser válido quiere decir que un instrumento es válido para un espacio de comportamiento si nos permite predecir rendimiento dentro de ese espacio.

Para el presente trabajo, se contó con la participación de tres expertos en el tema investigado, a fin de calificar las preguntas del cuestionario.

Tabla 2. Validación mediante el criterio de expertos

Expertos	Especialidad	Elementos de La gestión de recursos humanos	Elementos del Desempeño laborar
Ericka Julissa Suysuy Chambergó	Mg. En Administración con especialidad en Gestión Pública	12/12	12/12
Robert William Ñiquen Lumbre	Lic. En Administración con especialidad en Gestión Pública.	12/12	12/12
Jhonny Juan Requejo Sánchez	Licenciado en Administración y Negocios internacionales con maestría en Gestión Pública.	12/12	12/12

Fuente: Elaboración propia

2.4.3.2. Confiabilidad.

Asimismo, “la confiabilidad de medición alude al nivel de exactitud de la medida, en el modo de que si se emplea de forma repetitiva el instrumento al mismo sujeto genera resultados similares”. (Albarrán y Vivas, 2014)

Tabla 3 *Fiabilidad de la Variable Gestión de Recursos Humanos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.976	12

Fuente: Programa SPSS V27

Tabla 4 *Fiabilidad de la Variable Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.983	12

Fuente: Programa SPSS V27

Ambas escalas tienen una confiabilidad muy alta.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En cuanto al proceso de los datos generados, se ha visto pertinente utilizar las técnicas estadísticas, en base al uso del programa SPSS el cual contribuyó a realizar el orden, tabulación y presentación de figuras relacionadas a cada variable. Dicho procedimiento ha servido además, para evidenciar que la Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa NEOTECK SAC.

2.6. Criterios Éticos

Los criterios éticos se consideraron para realizar la presente investigación de acuerdo al Código de ética de la (USS, 2017), la cual nos señala los siguientes principios éticos que se deben tomar en cuenta en el estudio:

Conducta ética: de acuerdo a Piscoya (2018) la conducta ética “surge como resultado del proceso de reflexión personal sobre lo bueno y lo malo en la propia conducta, esto induce a las personas a evaluar ya asumir a responsabilidad de sus actos.” (p.163). No se realizó ningún acto que haya afectado la buena imagen de los participantes y de la empresa involucrada en la investigación.

Objetividad: así mismo Piscoya (2018) “la honradez y la imparcialidad son fundamentales para formular y llevar a cabo estudios, así como para presentar y e interpretar los resultados”. (p.163) Se aplicó juicio profesional en la recolección de datos sin desvirtuando o manipulando dichos datos.

Confidencialidad: según Piscoya (2018) “Este principio puede basar la recogida de datos asociados a personas y conjuntos, y estos datos, si se manifiestan a externos, podría provocar afección o daño”. (p. 163).

2.7. Criterios de rigor científico

El instrumento de recolección de datos fue aplicado considerando el rigor científico.

Credibilidad: de acuerdo al autor Ochoa (2016) la credibilidad busca proteger ciertos factores que encubren e interactúan en la investigación a fin de evitar dificultades de interpretación. Se señala este criterio, puesto que se actuó conforme a la información suministrada por los intervinientes de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC.

Aplicabilidad: Según Ochoa (2016) la aplicabilidad consiste en que los resultados de un estudio pueden ser aplicados a otros contextos o sujetos. Se indica este criterio en razón de que, la investigación servirá de sustento a futuros investigadores como un antecedente de estudio de los temas similares de las variables.

Consistencia: Ochoa (2016) menciona que la consistencia es la repetición de los resultados cuando se desarrolla un estudio con los mismos sujetos y similar contexto. Este criterio se demuestra en el vínculo que este presenta con los datos recogidos a través del desarrollo del estudio, lo cual posteriormente estarán reflejados en las tabulaciones y gráficos elaborados.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

A continuación, se presentan y describen los resultados que fueron recopilados mediante la técnica de encuesta la cual fue validada y con un nivel óptimo de confiabilidad. Estuvo dirigida a los 51 trabajadores de constructora y consultora Neoteck S.A.C.

3.1.1. Variable Gestión de Recursos Humanos

Dimensión 1: Actitudes del recurso humano

Tabla 5

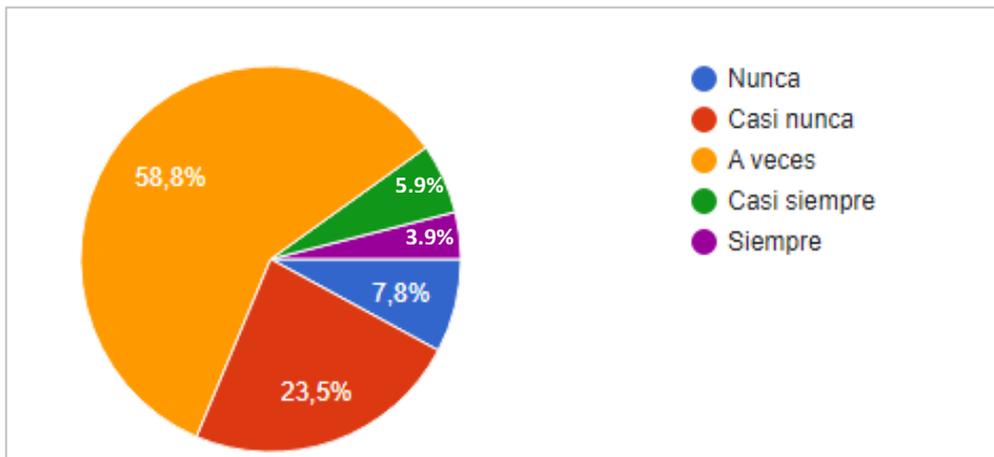
Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3.92%
Casi siempre	3	5.8%
A veces	30	58.82%
Casi nunca	12	23.53%
Nunca	4	7.84%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa.



Nota: En la tabla 5 y figura 4, se observa que el 58.8% considera a veces se muestra satisfacción para trabajar de forma efectiva, el 23.5% considera casi nunca, el 7.8% señala que nunca, el 5.9% considera casi siempre y por último solo el 3.9% considera

que siempre. Lo cual nos indica que en la mayoría de trabajadores no existe mucha satisfacción para realizar adecuadamente sus actividades en la empresa.

Tabla 6

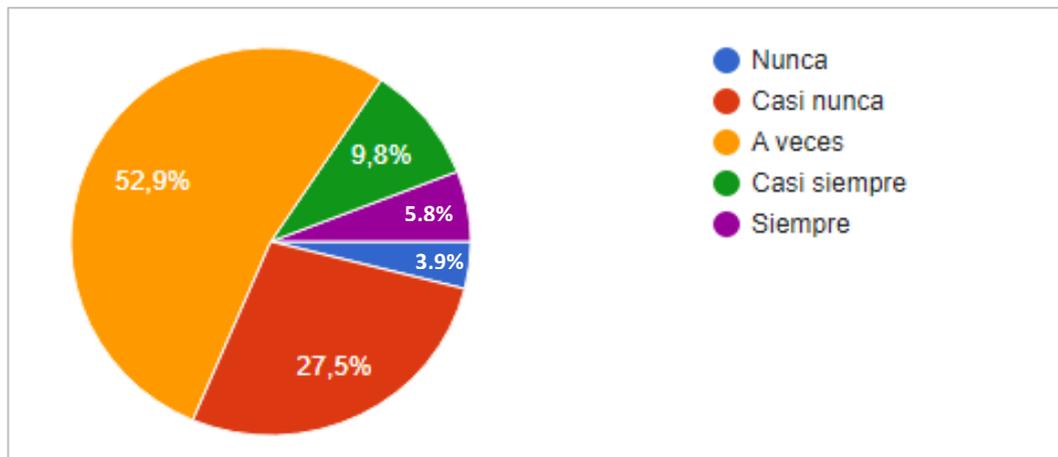
Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	5.88%
Casi siempre	5	9.80%
A veces	27	52.9%
Casi nunca	14	27.5%
Nunca	2	3.92%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones



Nota: En la tabla 6 y figura 5, se observa que, el 52.9% indicaron que a veces es ideal el ambiente laboral, el 27.5% respondieron a veces, el 9.80% indicaron casi siempre, el 5.88% indicaron siempre y solo el 3.9% mencionó que nunca. Por lo que la mayoría del personal encuestado indica que debería mejorarse el ambiente laboral para un mejor desempeño de funciones.

Tabla 7

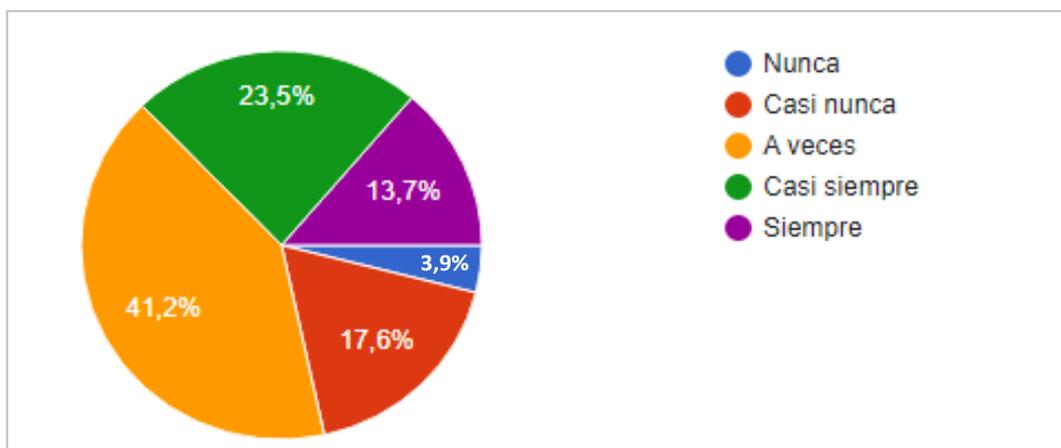
Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	13.73%
Casi siempre	12	23.52%
A veces	21	41.2%
Casi nunca	9	17.65%
Nunca	2	3.9%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias.



Nota: En la tabla 7 y figura 6, se observa que, el 41.2% señalaron que a veces el personal se desempeña de manera activa, el 23.52% respondieron casi siempre, el 17.65% indicaron casi nunca, el 13.73% indicaron siempre y solo el 3.9% mencionó que nunca. Lo cual quiere decir que, la mayoría del personal encuestado manifiesta que no es frecuente el desempeño activo en las labores diarias.

Tabla 8

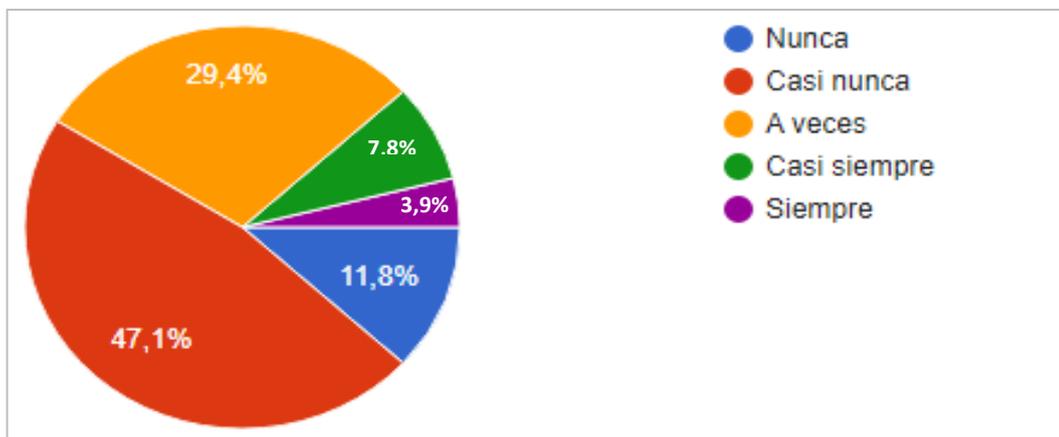
El área de recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3.9%
Casi siempre	4	7.8%
A veces	15	29.4%
Casi nunca	24	47.1%
Nunca	6	11.8%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 7

El área de recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal



Nota: En la tabla 8 y figura 7, se observa que, el 47,1% señalaron que casi nunca el Área de Recursos Humanos evalúa de manera constante la participación de sus trabajadores, el 29,4% respondieron a veces, el 11,8% indicaron nunca, el 7,8% indicaron casi siempre y solo el 3,9% mencionó que siempre. Lo cual quiere decir que, los encuestados en su mayoría manifiestan que debería realizarse la evaluación constante de la participación de los trabajadores frente a sus labores, ya que el área encargada casi nunca no realiza.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Tabla 9

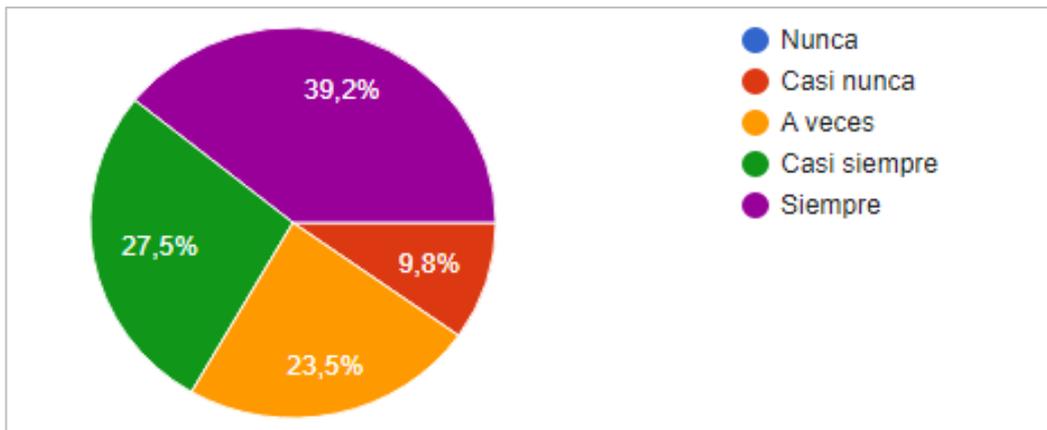
La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	39.2%
Casi siempre	14	27.5%
A veces	12	23.5%
Casi nunca	5	9.8%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 8

La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal.



Nota: En la tabla 9 y figura 8, se observa que, el 39.2% señalaron que siempre se cumple las responsabilidades legales para con el personal, el 27.5% señalaron casi siempre, el 23.5% indicaron a veces y solo el 9.8% indicó que casi nunca. Lo cual representa que los trabajadores encuestados en su mayoría aciertan en que la empresa nunca desatiende las responsabilidades legales.

Tabla 10

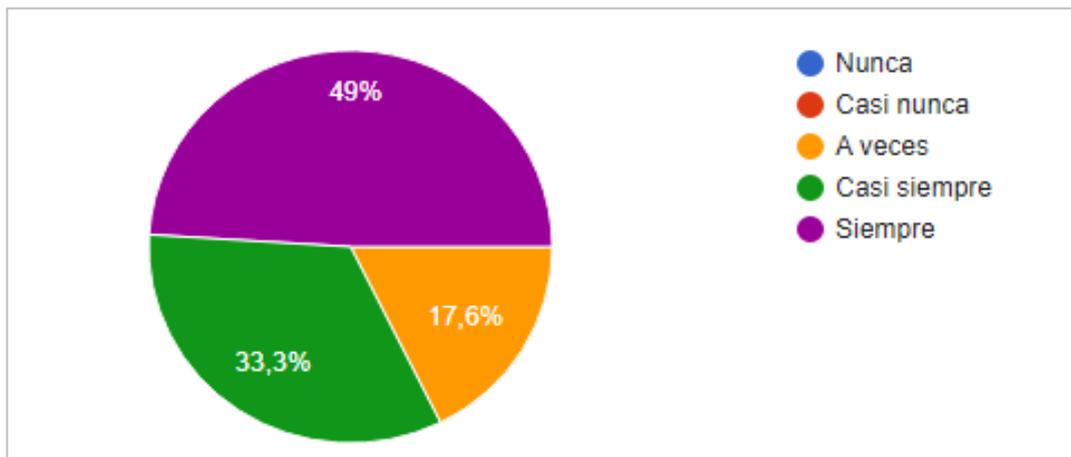
Cumple la empresa con la reglamentación en materia de construcción.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	49,1%
Casi siempre	17	33.3%
A veces	9	17.6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Cumple la empresa con la reglamentación en materia de construcción



Nota: En la tabla 10 y figura 9, se observa que, el 49,1% indicaron que siempre la empresa cumple con la reglamentación en materia de construcción, el 33.33% respondieron casi siempre y solo el 17.6% mencionó a veces. Por lo que la mayoría del personal encuestado manifiesta que, la empresa siempre cumple con los reglamentos establecidos en materia de construcción.

Tabla 11

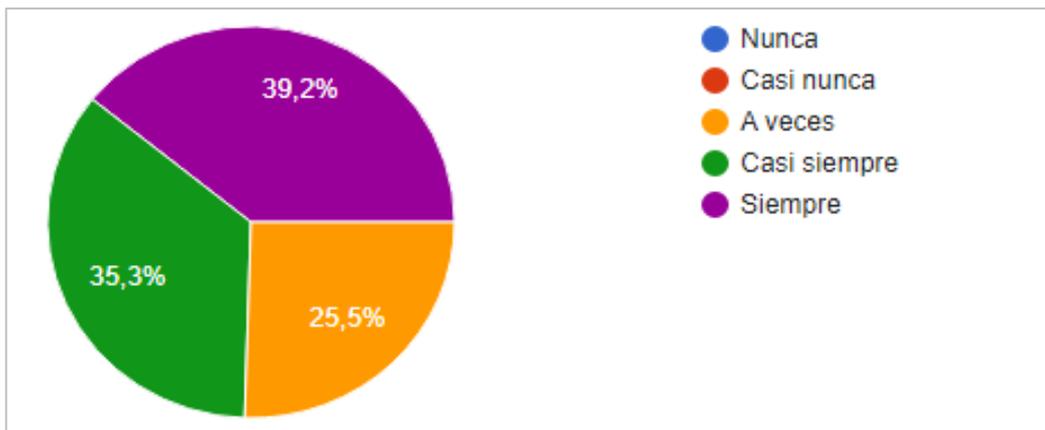
La empresa cumple con el régimen obligatorio de la ley de seguro social y seguro de riesgos de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	39.2%
Casi siempre	18	35.3%
A veces	13	25.5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 10

La empresa cumple con el régimen obligatorio de la ley de seguro social y seguro de riesgos de trabajo.



Nota: En la tabla 11 y figura 10, se observa que, el 39.2% indicaron que siempre la empresa cumple con el Régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgos, el 35.3% respondieron casi siempre y solo el 25.5% mencionó a veces. Por lo que la mayoría del personal encuestado manifiesta que, la empresa siempre cumple con Régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgos teniendo como objetivo la prevención considerando las reglas básicas para identificar los peligros y evaluar los riesgos en cada labor realizada.

Tabla 12

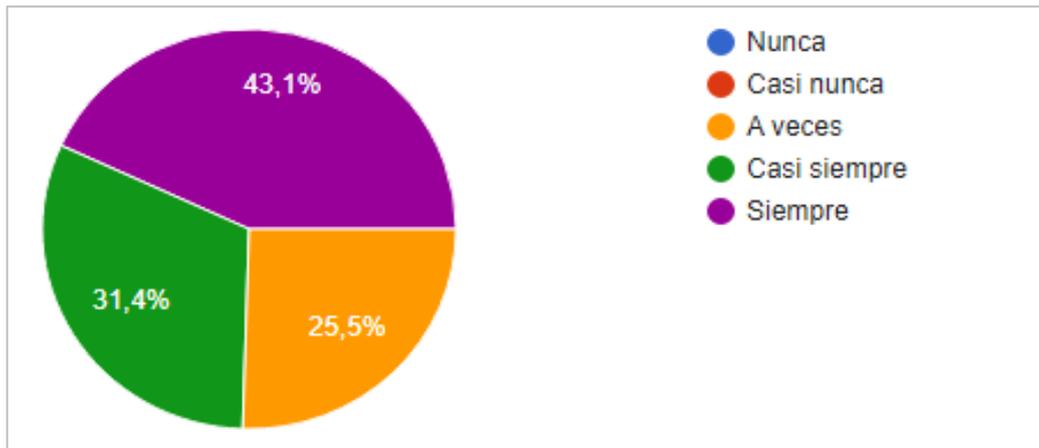
Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	43.1%
Casi siempre	16	31.4%
A veces	13	25.5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud



Nota: En la tabla 12 y figura 11, se observa que, el 43.1% indicaron que siempre existe la gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de los trabajadores y sus familiares, el 31.4% respondieron casi siempre y solo el 25.5% mencionó a veces. Por lo que la mayoría del personal encuestado manifiesta que la constructora gestiona adecuadamente la seguridad y salud para proteger al personal y sus familiares afiliados ya que las actividades desarrolladas son de alto riesgo.

Dimensión 3: Reconocimiento y estimulación

Tabla 13

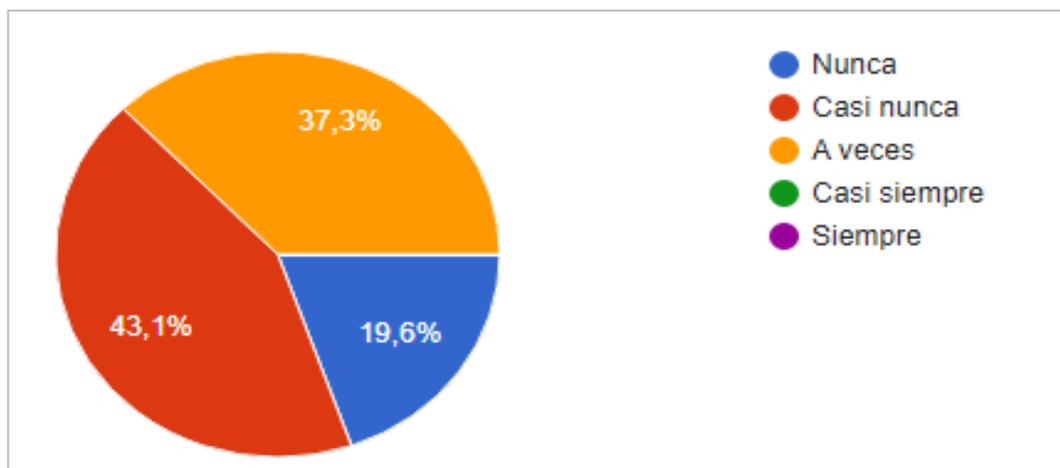
Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	19	37.3%
Casi nunca	22	43.1%
Nunca	10	19.6%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 12

Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa



Nota: En la tabla 13 y figura 12, se observa que, el 43.1% indicaron que casi nunca los trabajadores reciben alguna formación o entrenamiento previo para obtener un esfuerzo positivo en sus labores, el 37.3% respondieron a veces y solo el 19.6% indicaron nunca. Por lo que la mayoría del personal encuestado manifiesta que la constructora no realiza seguidamente las capacitaciones o alguna formación previa para el personal, por lo que indica que el esfuerzo realizado no es el esperado.

Tabla 14

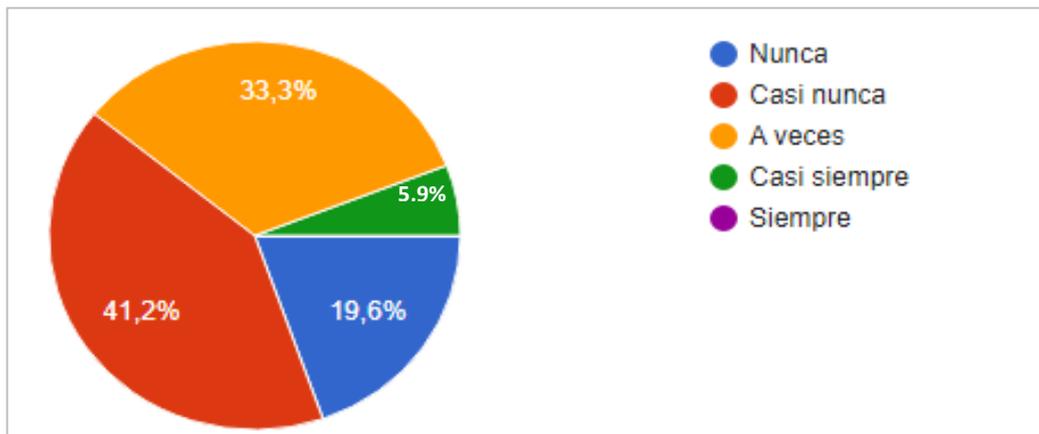
Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	3	5.9%
A veces	17	33.33%
Casi nunca	21	41.2%
Nunca	10	19.6%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 13

Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos



Nota: En la tabla 14 y figura 13, se observa que, el 41.2% indicaron que casi nunca los esfuerzos del personal encaminan al logro de los objetivos propuestos, el 33.33% respondieron a veces, el 19.6% indicaron nunca y solo el 5.9% señalaron casi siempre. Lo cual demuestra que debido al poco esfuerzo de los trabajadores frente a sus actividades realizadas no está permitiendo que se logren los objetivos propuestos.

Tabla 15

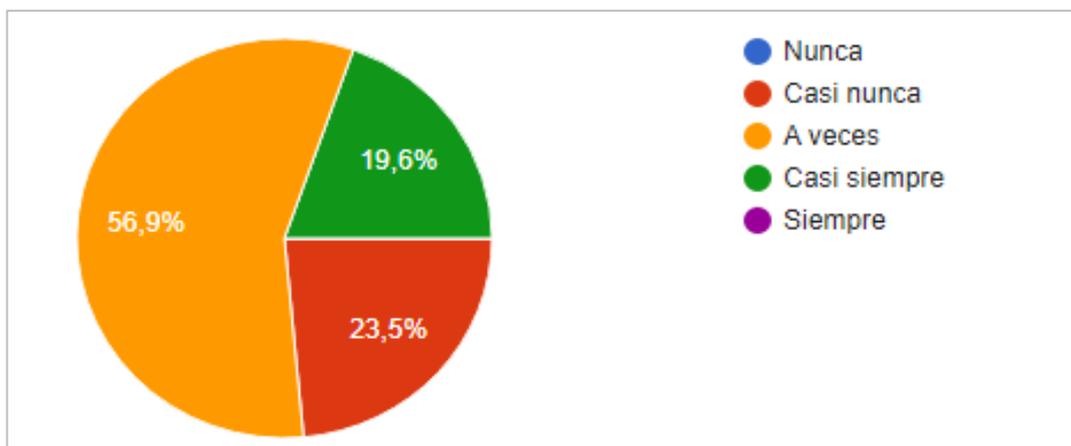
Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	10	19.61%
A veces	29	56.86%
Casi nunca	12	23.53%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 14

Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros.



Nota: En la tabla 15 y figura 14, se observa que, el 56.9% indicaron que a veces se recibe algún reconocimiento o remuneración adicional por los logros realizados, el 23.5% respondieron casi nunca y por último solo el 19.6% indicaron casi siempre. Por lo que la mayoría de trabajadores encuestados manifiestan que la constructora no brinda algún tipo de reconocimiento o remuneración por el esfuerzo realizado, esto se debe a que gran parte del personal no cumple con sus funciones de manera eficiente y que permita contribuir al logro de los objetivos de la empresa.

Tabla 16

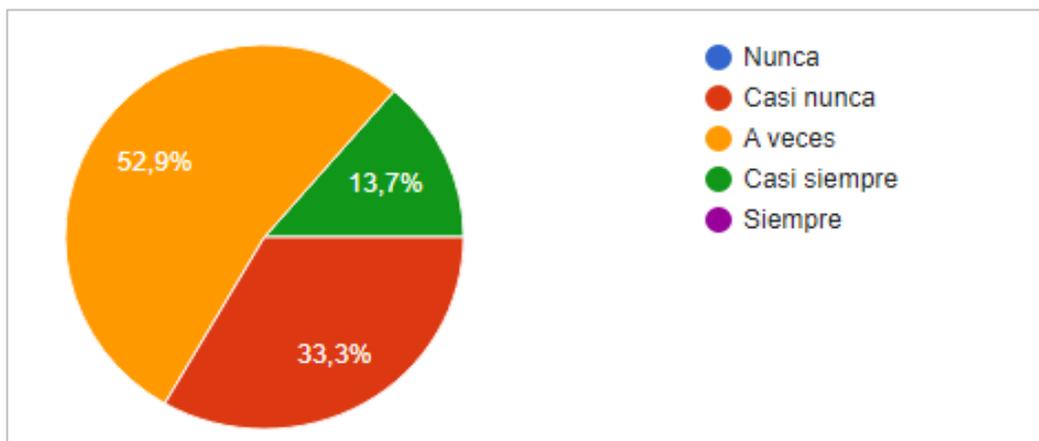
Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	7	13.73%
A veces	27	52.94%
Casi nunca	17	33.33%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 15

Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal



Nota: En la tabla 16 y figura 15, se observa que, el 52.94% indicaron que a veces se utilizan estrategias de Recursos Humanos a fin de favorecer el desempeño del personal, el 33.33% respondieron casi nunca y por último solo el 13.73% indicaron casi siempre. Por lo que la mayoría de trabajadores encuestados manifiestan que el área de Recursos Humanos no tiene implementadas estrategias para poder guiar y dirigir las decisiones con relación al personal.

3.1.2. Variable Desempeño Laboral

Dimensión 1: Consecución de objetivos

Tabla 17

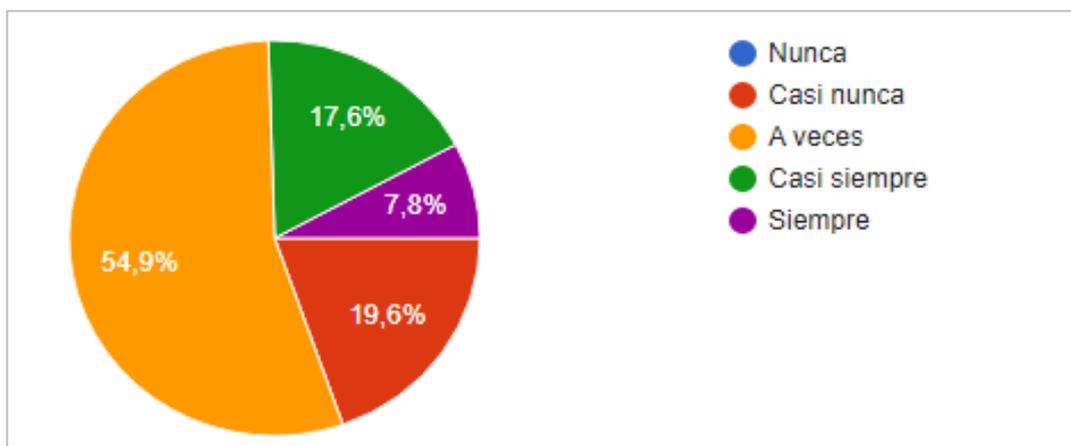
Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	7.8%
Casi siempre	9	17.61%
A veces	28	54.90%
Casi nunca	10	19.69%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 16

Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas



Nota: En la tabla 17 y figura 16, se observa que, el 54.90% indicaron que a veces el personal se involucra en la realización de las actividades programadas, el 19.69% respondieron casi nunca, el 17.61% indicaron casi siempre y por último solo el 8% mencionaron siempre. Por lo que un buen número de trabajadores no se involucra en sus funciones asignadas, lo cual indica que el área encargada debería evaluar y supervisar constantemente este aspecto importante.

Tabla 18

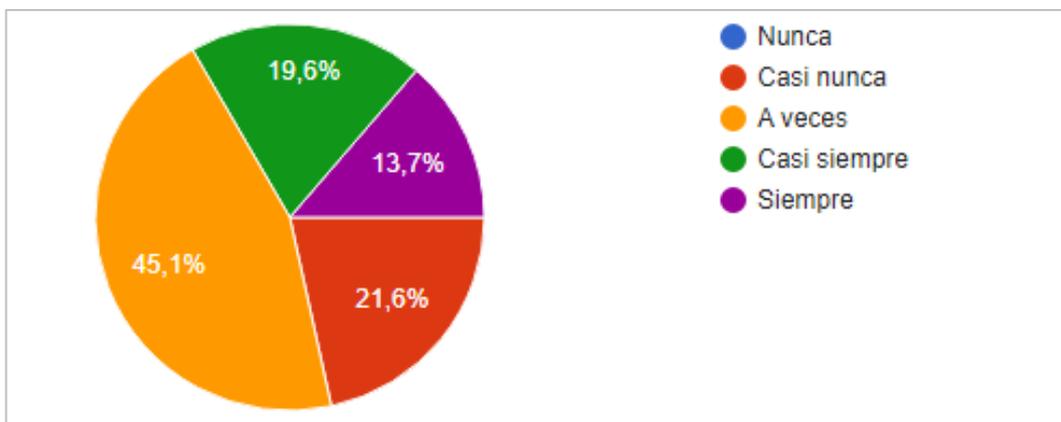
El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	13.7%
Casi siempre	10	19.6%
A veces	23	45.1%
Casi nunca	11	21.6%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 17

El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador



Nota: En la tabla 18 y figura 17, se observa que, el 45.10% indicaron que a veces el empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador, el 21.6% respondieron casi nunca, el 19.6% indicaron casi siempre y por último solo el 13.7% mencionaron siempre. Por lo que un buen número de trabajadores señala que el empleador no proporciona a los empleados un trabajo con ejemplo para hacer cumplir las labores con responsabilidad y eficiencia.

Tabla 19

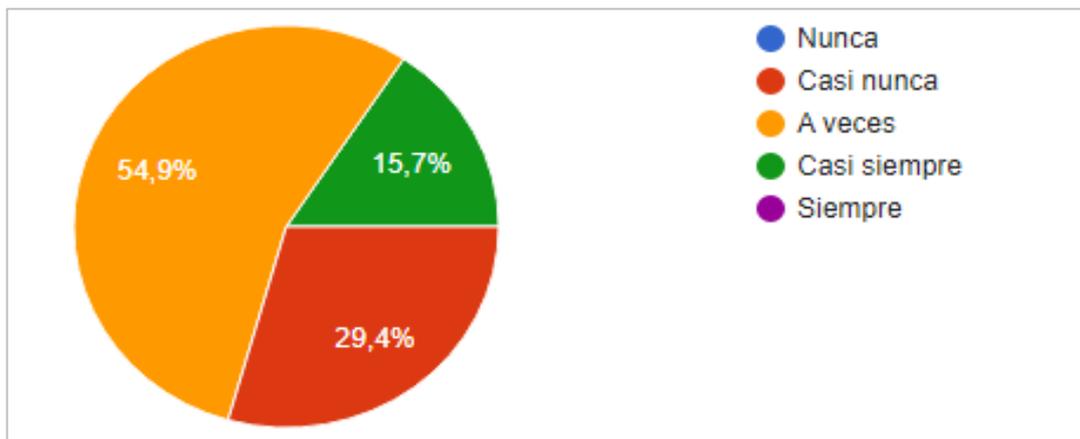
Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	15.7%
A veces	28	54.90%
Casi nunca	15	29.4%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 18

Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores.



Nota: En la tabla 19 y figura 18, se observa que, el 54.90% indicaron que a veces son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores, el 29,4% respondieron casi nunca, y por último solo el 15.7% mencionaron casi siempre. Por lo que un buen número de trabajadores señala que no se realiza la supervisión o inspección de las labores realizadas en las obras, es por ello que no se cumplen los propósitos de la constructora.

Tabla 20

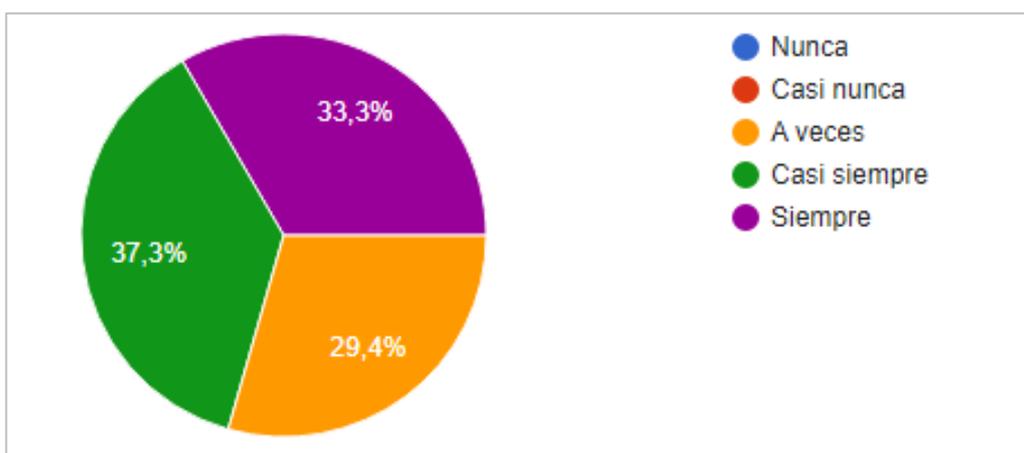
De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	33.3%
Casi siempre	19	37.3%
A veces	15	29.4%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 19

De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo



Nota: En la tabla 20 y figura 19, se observa que, el 37.3% indicaron que casi siempre será importante la buena calidad del trabajo si se lleva a cabo la supervisión de las actividades, el 33.3% respondieron siempre, y por último solo el 29.4% mencionaron a veces. Lo cual demuestra que la mayoría del personal encuestado considera que de llevarse a cabo la supervisión de las actividades realizadas se garantizará el cumplimiento de los objetivos, ya que es una herramienta de control en la responsabilidad de que la calidad y tiempo estimado se adecuen a lo planificado.

Dimensión 2: Desarrollo de equipo

Tabla 21

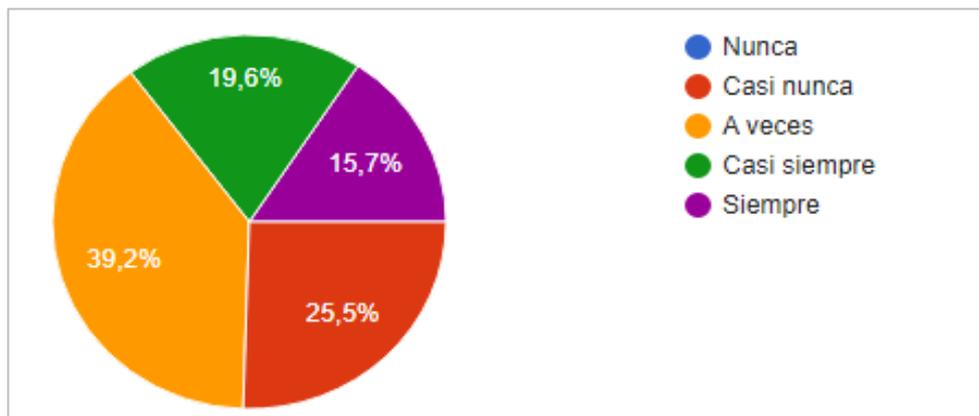
Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	15.7%
Casi siempre	10	19,6%
A veces	20	39.2%
Casi nunca	13	25.5%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 20

Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados.



Nota: En la tabla 21 y figura 20, se observa que, el 39.2% indicaron que a veces se muestra la cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados, el 25.5% respondieron casi nunca, el 19.6% indicaron casi siempre y por último solo el 15.7% mencionaron siempre. Lo cual demuestra que la mayoría de personal encuestado señala que en el desarrollo de las actividades asignadas no se muestra cooperación entre los trabajadores lo cual no es benéfico para los resultados que se desean obtener.

Tabla 22

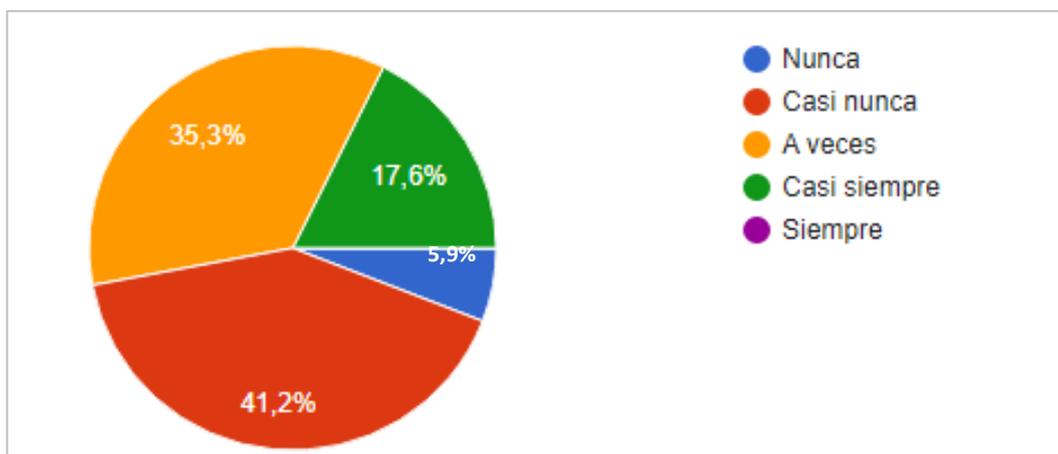
El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	9	17.6%
A veces	18	35.3%
Casi nunca	21	41.2%
Nunca	3	5.9%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 21

El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto.



Nota: En la tabla 22 y figura 21, se observa que, el 41.2% indicaron que casi nunca el comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto, el 35.3% respondieron a veces, el 17.6% indicaron casi siempre y por último solo el 5.9% mencionaron nunca. Lo cual demuestra que un buen número de trabajadores no tienen un buen comportamiento lo cual influye en gran medida en la eficacia del trabajo y en el cumplimiento de metas trazadas, es por ello que la constructora debería medir y analizar la conducta del equipo o por trabajador.

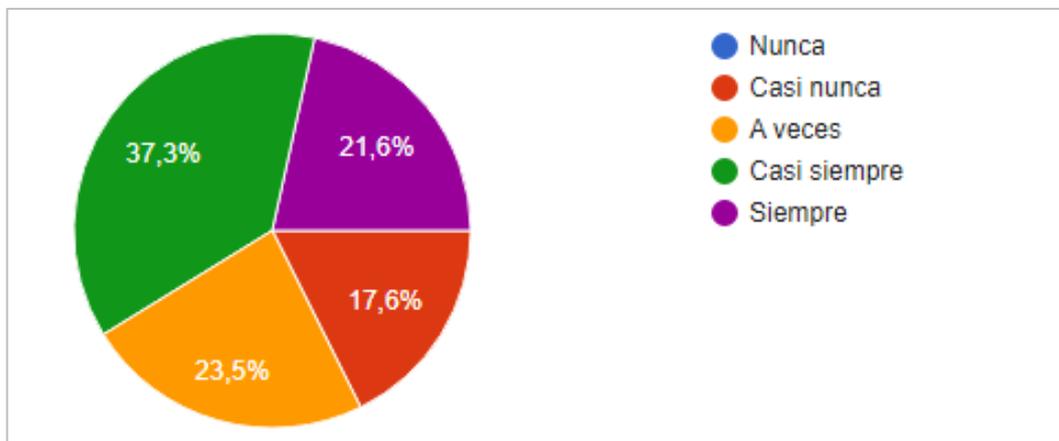
Tabla 23. Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	21,6%
Casi siempre	19	37,3%
A veces	12	23,5%
Casi nunca	9	17,6%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 22

Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores



Nota: En la tabla 23 y figura 22, se observa que, el 37.3% indicaron que casi siempre existe comunicación clara y fluida entre los trabajadores, el 23.5% respondieron a veces, el 22% indicaron siempre y por último solo el 17.6% mencionaron casi nunca. Por lo que la mayoría de personal encuestado manifiesta que la comunicación es clara y fluida entre los equipos de trabajo.

Tabla 24

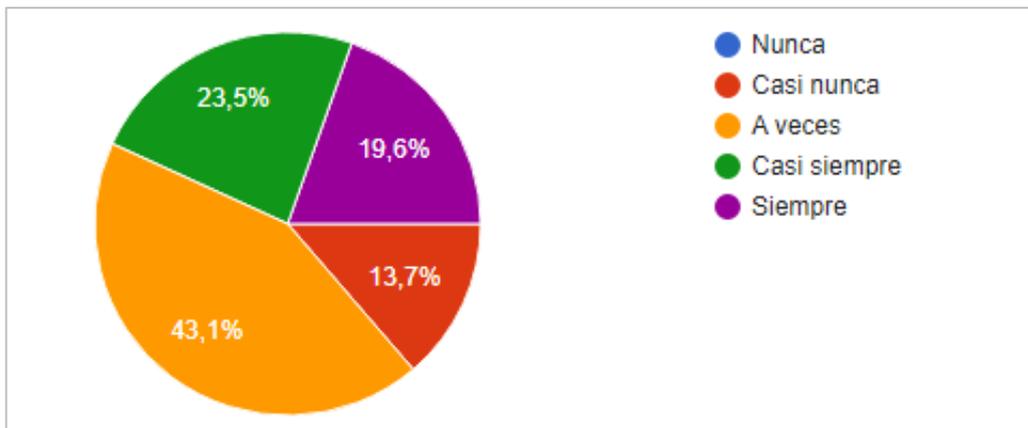
El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	19.6%
Casi siempre	12	23.5%
A veces	22	43.15%
Casi nunca	7	13.75%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 23

El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz



Nota: En la tabla 24 y figura 23, se observa que, el 43.15% indicaron que a veces el empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz, el 23.5% respondieron casi siempre, el 19.6% indicaron siempre y por último solo el 13.75% mencionaron casi nunca. Lo cual demuestra que un buen número de encuestados manifiesta que la empresa tiene establecida normas y actividades para que el personal desarrolle eficazmente las labores encomendadas.

Dimensión 3: Compromisos del personal

Tabla 25

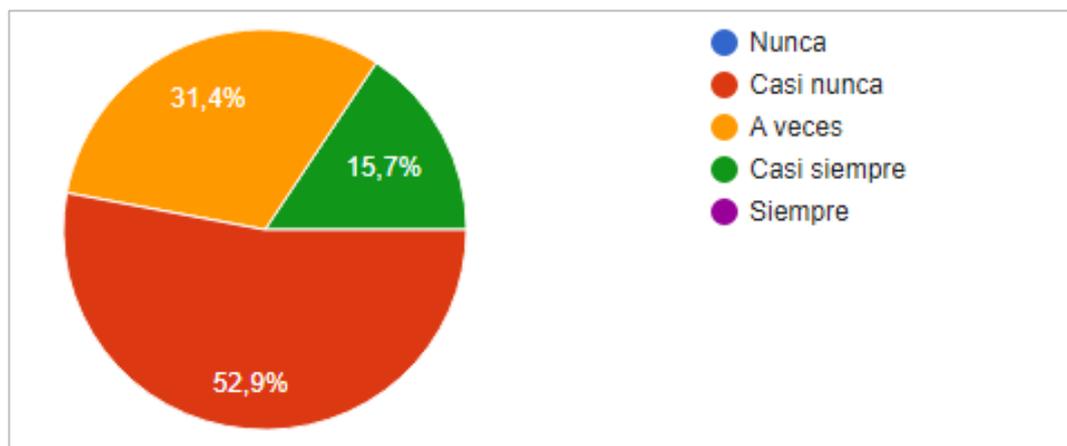
El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencia los objetivos planeados

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	15.7%
A veces	16	31.4%
Casi nunca	27	52.9%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 24

El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencia los objetivos planeados



Nota: En la tabla 25 y figura 24, se observa que, el 52.9% indicaron que casi nunca el resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencia los objetivos planeados, el 31.4% respondieron a veces, y por último solo el 15.7% mencionaron casi siempre. Por lo que la mayoría de encuestados no trabajan con mayor eficiencia y productividad, por ende, los resultados no evidencian los objetivos planeados.

Tabla 26

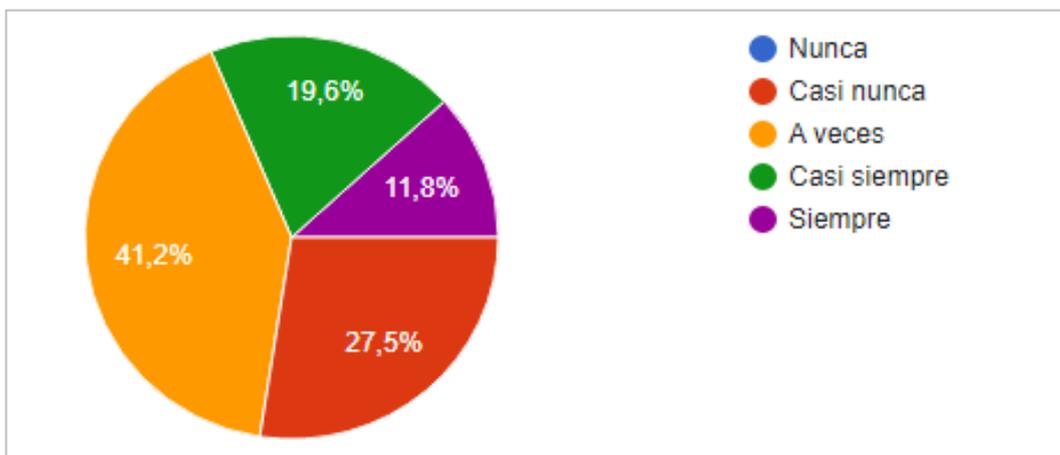
Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	11.8%
Casi siempre	10	19.6%
A veces	21	41.2%
Casi nunca	14	27.5%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 25

Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos



Nota: En la tabla 26 y figura 25, se observa que, el 41.2% indicaron que solo a veces existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos, el 27.5% respondieron casi nunca, el 19.6% señalaron casi siempre y por último solo el 11.8% mencionaron siempre. Lo cual demuestra que la mayoría de trabajadores no tienen el compromiso de realizar las labores de manera que se obtengan resultados favorables.

Tabla 27

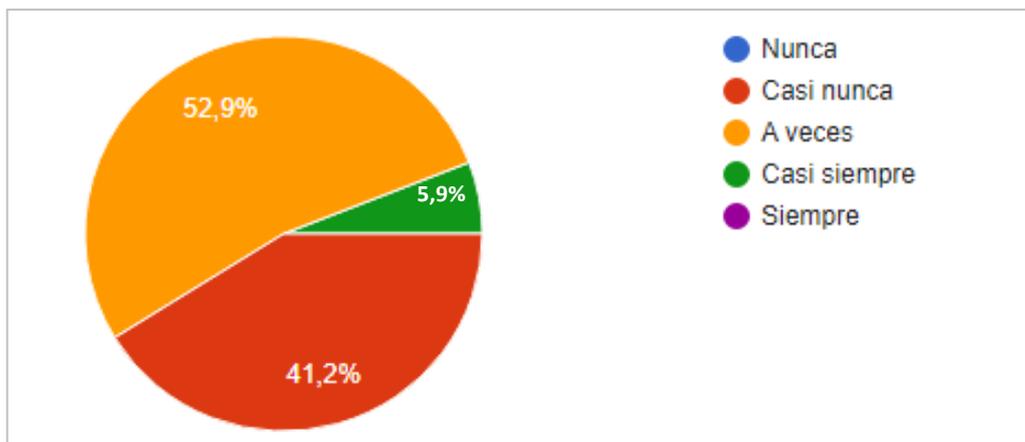
Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	5.9%
A veces	27	52.9%
Casi nunca	21	41.2%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 26

Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores



Nota: En la tabla 27 y figura 26, se observa que, el 52.9% indicaron que solo a veces se evalúa el desempeño de los trabajadores, el 41.2% respondieron casi nunca, y por último solo el 5.9% mencionaron casi siempre. Por lo que un buen número de trabajadores encuestados señalan que la empresa no realiza con frecuencia la evaluación del desempeño labora con la finalidad de comprobar el grado de cumplimiento de las expectativas y objetivos a nivel individual.

Tabla 28

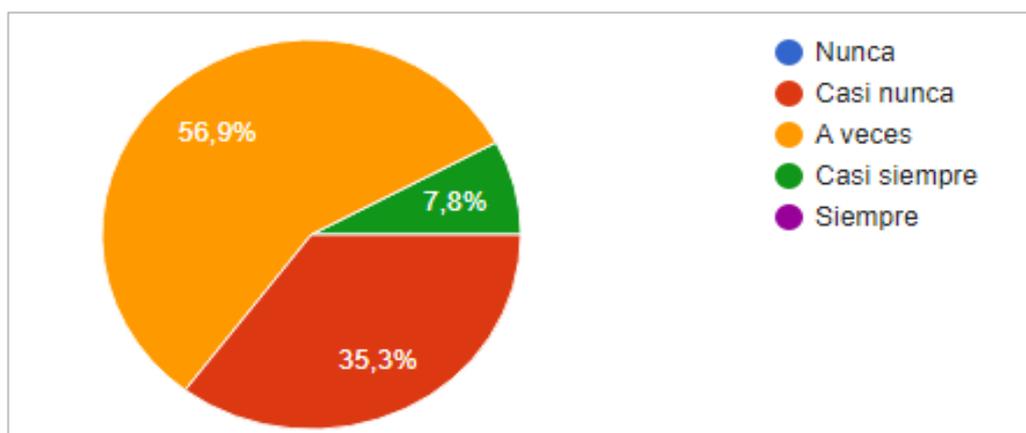
Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	7.8%
A veces	29	56.9%
Casi nunca	18	35.3%
Nunca	0	0%
Total	51	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 27

Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador



Nota: En la tabla 28 y figura 27 se observa que, el 56.86% indicaron que solo a veces se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador, el 35.29% respondieron casi nunca, y por último solo el 7.84% mencionaron casi siempre. Por lo que un buen número de trabajadores encuestados señalan que solo en ocasiones la empresa propone soluciones ante las dificultades o deficiencias encontradas en la evaluación de desempeño laboral.

3.1.3. Correlación de variables

Tabla 29

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	0.138	51	0.017	0.959	51	0.074
Desempeño Laboral	0.082	51	,200*	0.947	51	0.024

Nota: Elaboración propia, SPSS V27

La prueba de normalidad de la escala de Gestión de recursos humanos resultó significativa ($p < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula de normalidad, según Kolmogorov-Smirnov, la prueba de normalidad de la escala de desempeño laboral resultó no significativa ($p > 0.05$), por lo cual se no rechaza la hipótesis nula de normalidad, según Kolmogorov-Smirnov. Cuando una de las variables no cumple el supuesto de normalidad, se recomienda en uso de Rho de Spearman, para calcular la relación entre variables.

Tabla 30

Relación entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	0.986
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	51

Nota: Elaboración propia, SPSS V27

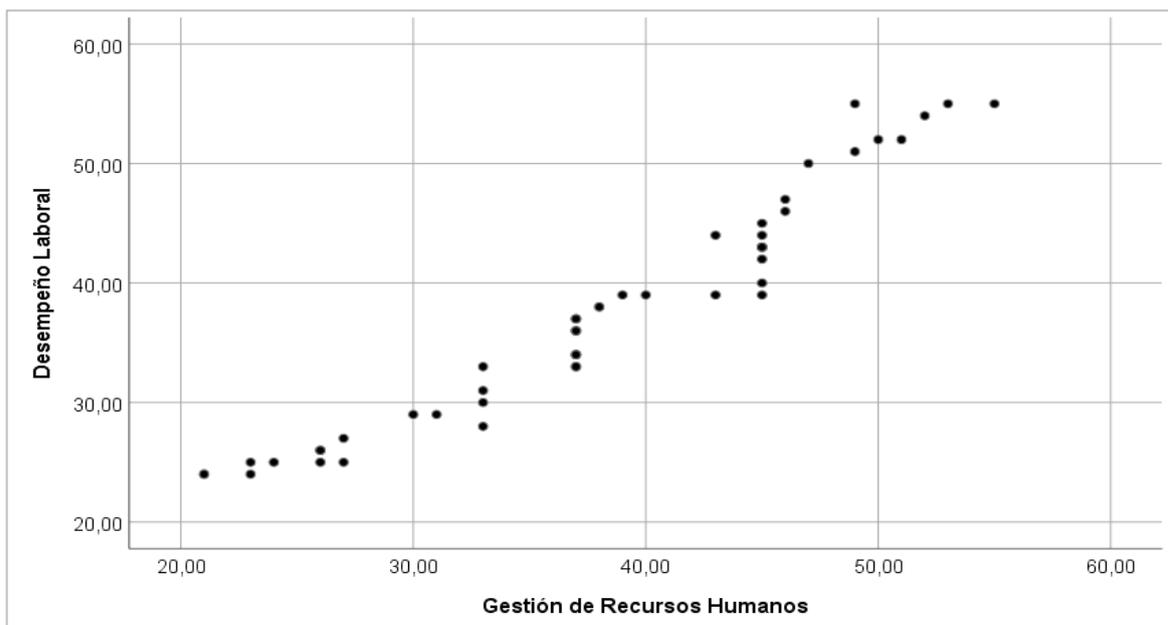
Interpretación:

Existe una correlación altamente significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C ($p < 0.01$). La relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C es positiva muy fuerte $Rho = 0.986^{**}$, esto es, cuanto mejor sea la gestión de recursos humanos, mejor será el desempeño laboral en la constructora.

En la figura 28 se observa que los pares ordenados muestran una tendencia lineal creciente, directa o positiva, del cual se deduce, cuando el personal de la constructora y consultora NEOTECK S.A.C califica con bajo puntaje la gestión de recursos humanos de la constructora y consultora NEOTECK S.A.C, su desempeño también adquiere bajos puntajes, mientras que, cuando califica con alto puntaje la gestión de recursos humanos, su desempeño también adquiere altos puntajes.

Figura 28

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020



Nota: Elaboración propia, SPSS V27

Tabla 31

Nivel de Gestión de recursos humanos en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020.

Gestión de Recursos Humanos	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	31.4
Regular	25	49.0
Eficiente	10	19.6
Total	51	100.0

Interpretación:

El 49% del personal de la empresa constructora y consultora NEOTECK S.A.C. consideró que la Gestión de Recursos Humanos es de nivel regular, mientras que el 31.4% refiere que ésta es deficiente.

Tabla 32

Nivel del Desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. Chiclayo 2020

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	25.5
Regular	27	52.9
Eficiente	11	21.6
Total	51	100.0

Interpretación:

El 52.9% del personal de la empresa constructora y consultora NEOTECK S.A.C., presentó un desempeño laboral de nivel regular, mientras que el 25.5% ha tenido un deficiente desempeño.

Tabla 33**Niveles de gestión de recursos humanos y niveles de desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C.**

Nivel en Desempeño Laboral	Nivel en Gestión de Recursos Humanos						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	N	%	n	%		
Deficiente	13	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	100.0%
Regular	3	11.1%	24	88.9%	0	0.0%	27	100.0%
Eficiente	0	0.0%	1	9.1%	10	90.9%	11	100.0%
Total	16	31.4%	25	49.0%	10	19.6%	51	100.0%

Interpretación:

El 100% de colaboradores de NEOTECK S.A.C con un desempeño laboral deficiente ha considerado como deficiente la gestión de recursos humanos, el 88.9% de colaboradores con un desempeño laboral regular han considerado como regular la gestión de recursos humanos, por último, el 90.9% de colaboradores con un desempeño laboral eficiente han considerado la gestión de recursos humanos como eficiente. El coeficiente Gamma de Goodman y Kruskal resultó altamente significativo ($p < 0.01$). $\text{Gamma} = 1^{**}$, esto es que la asociación entre los niveles de gestión de recursos humanos y niveles de desempeño laboral en la constructora y consultora NEOTECK S.A.C es positiva perfecta.

3.2. Discusión de resultados

El objetivo general fue determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020. De esta manera se buscó analizar la situación actual de la Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Constructora y Consultora, para posteriormente describir la relación existente entre ambas variables de estudio.

El instrumento de investigación ha sido validado por tres expertos profesionales en la materia y con grado de maestría en Administración y Negocios Internacionales, con un calificativo del 100%; una vez de validarse se procedió a aplicar la prueba de piloto a fin de establecer la fiabilidad en base al Alfa de Cronbach, con el cual se logró obtener un resultado de 0.976 para la Gestión de recursos humanos, y de 0.983 para el Desempeño Laboral.

Respecto al objetivo específico 1: Se diagnosticó la situación actual de la Gestión de Recursos Humanos, obteniendo como resultado que el 49% del personal de la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. considera que la gestión de recursos humanos es de nivel regular, mientras que el 31.4% refiere que ésta es deficiente; resultados que fueron confirmados por las dimensiones que obtuvieron mayor índice de contrariedad de acuerdo a resultados alcanzados por los trabajadores como: actitudes del recurso humano con 9.8%, condiciones de trabajo con 42.65%, reconocimiento y estimulación con el 35.3%. Estos resultados coinciden con Castro y Delgado (2020) quienes indicaron que gestionar el recurso humano, ha significado para muchas empresas serias dificultades que parten desde el factor productivo que toda empresa pretende al no mantener empleados comprometidos e implicados adecuadamente en el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, Minaya (2018) manifestó que el problema que genera la falta de evaluación del desempeño de los trabajadores repercute en la carencia de la administración del recurso humano en las empresas constructoras. En tal sentido, es conocido que la baja incentivación o beneficio en los directores, se den debido al incorrecto liderazgo del área humana.

En cuanto al estudio de Valiente et al. (2020) Refirieron que los problemas del rubro construcción en Trujillo se hallan en la baja evaluación del recurso humano, siempre que no se encuentra estructurado por procedimientos adecuados ni se realizan tareas atribuidas esta actividad; debido a que la mayoría de empleados no son seleccionados acordes a sus habilidades y aptitudes; sin

considerar que el personal por contratar tiene los conocimientos de las funciones del puesto a ocupar.

Respecto al objetivo específico 2: Se evaluó el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora, en el cual dio como resultado que el 52.9% del personal de la constructora y consultora NEOTECK S.A.C. ha tenido un desempeño laboral de nivel regular, mientras que el 25.5% ha tenido un deficiente desempeño, resultados que fueron confirmados por las dimensiones como: consecución de objetivos con 43.14%, desarrollo de equipo con 34.93% y compromisos del personal con el 45.59%. Estos resultados coinciden con Ramírez (2018) al señalar que, la realidad de la industria de construcción, es que no existe comunicación entre el empleador y sus colaboradores, siendo este uno de los motivos por el cual no se sientan comprometidos con el objetivo común de la empresa, conllevando a que los resultados de su desempeño no sean eficientes ni eficaces.

Asimismo, Tejedor (2019) mencionó que hoy en día las empresas del sector servicios evidencian una escasa cultura organizacional de servicio, en razón de que carecen de adecuadas herramientas gerenciales que permitan gestionar el área de recursos humanos logrando medir de manera acertada las habilidades y conflictos que presentan sus colaboradores; en ese sentido la problemática que orienta es el inadecuado desempeño laboral lo que impide ofrecer una mayor y especialidad atención hacia los usuarios finales.

Por su parte, Ramírez y Zavaleta (2017) evidenciaron que una empresa constructora ha experimentado un declive en la cantidad y calidad de sus productos y servicios, debido a numerosas quejas y reclamos por parte de los propietarios, esto debido a que la empresa cuenta con personal operario de bajo rendimiento laboral.

En cuanto al objetivo específico 3: se describió la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, para ello, se ha empleado la técnica de correlación de Spearman la cual arrojó un coeficiente de 0.986 (Tabla 30), con este resultado se

evidenció que existe correlación altamente significativa y positiva entre las variables de interés ($p < 0.01$); precisando que cuanto mejor sea la gestión de recursos humanos, mejor será el desempeño laboral en los trabajadores.

Estos resultados coinciden con Colcha y Tapia (2021) donde determinaron que a través del análisis de estadística prueba de Chi Cuadrado, se llegó a conocer que la gestión del recurso humano en la Constructora Services SA, se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, de manera que al establecer una adecuada gestión del personal, contribuirá a obtener resultados eficientes dentro de la empresa constructora.

Asimismo, Espíritu (2021) en su investigación llegó a establecer que en medida que el índice de correlación de Spearman resultó 0.854, se pudo evidenciar que hay asociación positiva y fuerte en las variables Gestión de recurso humano y desempeño laboral en la empresa Constructora Ecoram S.A.C., en Pasco; siendo así que el personal señaló en su mayoría (94.7%) que, al existir una constante supervisión de las actividades existirá un gran compromiso por parte del personal operativo.

También guarda relación con lo mencionado por Haymee (2017) quien determinó en su estudio que una vez de desarrollar la comprobación de hipótesis, se evidenció que el factor de Spearman demostró un nivel de relación de 0.97 entre la selección del personal y desempeño del personal, indicando una relación significativa y directamente proporcional, en otras palabras, al realizar una buena selección de trabajadores mejor será su desempeño en las actividades asignadas.

3.3. Aporte Científico

Plan de Gestión de Recursos Humanos RR. HH en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, para una adecuada evaluación del desempeño laboral, Chiclayo, 2020.

Frente a la problemática encontrada de que existe una ineficiente evaluación del desempeño laboral en la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, se propone mejorar dos componentes principales de la Gestión de Recursos Humanos, para de esta forma evaluar adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la empresa.

Los componentes de Gestión de Recursos Humanos a mejorar son:

1. Evaluación del desempeño del personal
2. Plan de capacitación a todo el personal

1. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

La propuesta tiene como propósito general que la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC., mejore la evaluación del desempeño laboral a través de la aplicación de un Plan de Gestión de Recursos Humanos y que permita a la vez cumplir con los objetivos trazados por la empresa.

Objetivos específicos

1. Establecer estrategias de mejora para el componente evaluación del desempeño del personal.
2. Establecer estrategias de mejora para el componente Plan de capacitación a todo el personal.

2. Desarrollo de la propuesta

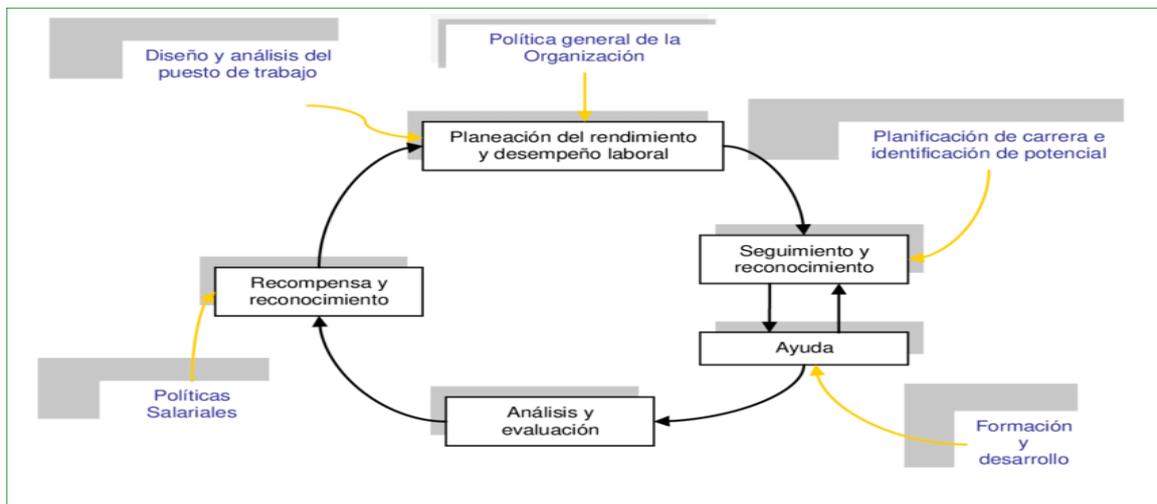
En esta etapa se desarrollarán los procesos para llevar a cabo cada uno de los objetivos planteados en la propuesta los cuales se muestran a continuación.

Objetivo 1. Establecer estrategias de mejora para el componente evaluación del desempeño del personal.

El componente de evaluación del desempeño del personal es ineficiente en la empresa, puesto que no se encuentra aplicando debidamente por no contar con una estructura adecuada de evaluación del desempeño, según los resultados obtenidos por el instrumento de investigación. Para ello se propone un sistema de Administración por objetivos, como técnica de dirección que logre destinar los objetivos institucionales a todas las áreas que conforman la estructura orgánica, desarticulando a nivel de cada cargo, y, fijando metas específicas a cada trabajador con relación a sus funciones encargadas.

Figura 29

Ciclo de evaluación del desempeño laboral



Nota: Garzón Castrillón “Ciclo de evaluación del rendimiento y desempeño laboral” Recuperado de: https://www.researchgate.net/figure/Figura-16-Ciclo-de-evaluacion-del-rendimiento-y-desempeno-laboral_fig3_328731736

Los resultados de la evaluación permitirán incentivar al logro al personal para mantener y superar las metas, además de emplear ajustes o medidas correctivas de ser necesario.

Para ello, es necesario que el personal sepa y comprenda lo que en aspectos de desempeño se espera obtener de él en bien del cumplimiento de los objetivos planteados en la empresa.

Para el presente sistema comprenderán objetivos generales e individuales:

Objetivos generales: Para determinar estos objetivos se tomarán como referencia los objetivos estratégicos establecidas por la administración.

En cuanto a su responsabilidad, la tendrá el encargado de cada área conjuntamente con el gerente general, los cuales serán responsables de definir los objetivos individuales para cada trabajador.

Objetivos individuales: Estos objetivos evaluarán a cada trabajador de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC., dichos objetivos se derivan de los objetivos generales. Tanto el Gerente como encargados de las áreas serán responsables de definir y coordinar estos objetivos.

El periodo de evaluación del proceso al personal será cada tres meses. Este procedimiento lo llevará a cabo el área de Recursos humanos.

Tabla 34

Estrategias de evaluación del desempeño

Descripción	Responsable	Recursos	Costo
El área de Recursos Humanos informará al encargado de cada área, las funciones básicas de su equipo de trabajo, con el propósito de revisar y proponer metas e indicadores.	Gerente de Recursos Humanos	Informáticos	S/.0.00

<p>En el escenario de ingreso del personal nuevo a la Constructora, se determinarán los objetivos después que los colaboradores superen el periodo de prueba el cual será de 3 meses.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos Gerente General</p>	<p>Tecnológicos</p>	<p>S/.0.00</p>
<p>El puntaje mínimo de cumplimiento de los objetivos tendrá una calificación de 70/100.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos Gerente General</p>	<p>Tecnológicos</p>	<p>S/.0.00</p>
<p>En caso de obtener un puntaje menor a 70 se deberá fijar un plan de acción y compromiso.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>Financieros</p>	<p>S/. 0.00</p>
<p>Se llevará a cabo la evaluación conjunta con el personal en los cinco primeros días de cada trimestre. Se debe enviar los resultados de todo el equipo en una matriz agrupada al área de Recursos humanos</p>	<p>Gerente General</p>	<p>Informáticos</p>	<p>S/.0.00</p>

Se convocará a cada uno del personal a una reunión para contrastar la información ingresada, la cual no debe ser grabada sin tener la certeza de que son aprobados.	Gerente de Recursos Humanos	Informáticos	S/.0.00
Realizar el monitoreo del cumplimiento de los objetivos para la evaluación del final de trimestre.	Gerente de Recursos Humanos Gerente General	Tecnológicos y materiales	S/. 1,100
Verificar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles.	Gerente de Recursos Humanos Gerente General	Materiales, tecnológicos y financieros (Plan de capacitación)	S/.800

Nota: Elaboración propia

Formato De Instrucciones:

El presente formato planteado comprenderá los siguientes datos:

1. Descripción de la ocupación: nombre con el cual se determinó el perfil por competencias.
2. Ocupación: nombre que muestra en la planilla o registro de rol de pagos.
3. Jefe inmediato: nombre del jefe inmediato
4. Evaluador: nombre del responsable de evaluar al personal
5. Área / Subárea: lugar de desempeño de actividades.
6. Nombre del empleado: nombres completos del personal.
7. Objetivo general: objetivos establecidos por la empresa.

8. Puntaje: Puntos asignados a cada objetivo. Se deber asegurar la suma total de 100 puntos.
9. Objetivos individuales: objetivos que evalúan a cada uno de los trabajadores.
10. Periodo de la evaluación: periodicidad con la que se evaluará el objetivo.
11. Método de cálculo: fórmula que se aplica para medir los resultados del objetivo.
12. Positivo/ Negativo: es el resultado esperado con relación al objetivo.
13. Calificación: equivale al resultado en cantidad de porcentaje con relación al peso, según periodo.
14. Comentario: en esta celda se anotará cualquier justificación o sugerencia con respecto a la calificación.

Objetivo 2. Establecer estrategias de mejora para el componente Plan de capacitación a todo el personal.

El desarrollo del segundo objetivo comprende el proceso muy importante en el cual se detallarán las instrucciones que serán distribuidas en todo el transcurso del año. De su adecuada preparación depende en que se brinde una formación al personal en aspectos que sean necesarios, los mismos que deberán estar alineados a los objetivos empresariales.

El Plan de Capacitación estará dirigido a todo el personal de la Constructora y Consultora “NEOTECK” SAC, con relación a los aspectos requeridos.

En este procedimiento en el cual participarán la gerencia general y las jefaturas de las áreas conjuntamente con Recursos humanos, se identificarán las necesidades requeridas, las mismas que estarán alineadas tanto al plan estratégico de cada área como los objetivos empresariales.

Objetivos:

- a) Brindar un proceso de capacitación que logre mejorar el desempeño del personal a fin de obtener excelentes resultados en la Constructora.

- b) Implicar de manera directa a las jefaturas en el proceso de plan de capacitación de forma que el personal obtenga los conocimientos y desarrolle las habilidades necesarias que aporten al desempeño de las operaciones, así como los objetivos empresariales.
- c) Evaluar la eficiencia de los procesos mediante los indicadores y reportes periódicos.
- d) Contribuir al desarrollo integral del personal, dando a conocer temas específicos para su desarrollo personal en sus actividades.

Políticas:

- a) El área de Recursos humanos recomendará al Gerente general la aplicación de actividades de formación en todos los aspectos: técnicos, de desarrollo personal, herramientas tecnológicas, etc., que contribuyan de forma eficiente a los resultados propuestos.
- b) El área de Recursos humanos deberá distribuir los recursos correspondientes a cada área de acuerdo a la importancia de los temas a desarrollar y objetivos estratégicos planteados por la empresa.
- c) El personal convocado a los procesos de capacitación deberá asistir puntualmente y de acuerdo a las condiciones establecidas.

Tabla 35

Plan de capacitación

Descripción	Alcance	Responsable	Costo
Programas de formación técnicas / Aptitudinales	Generar conocimientos y habilidades en temas relacionados a los puestos de trabajo.	Gerente de Recursos humanos	S/.2,000
		Especialista en Recursos Humanos	S/.2,000

Programas de Desarrollo Personal/Actitudinales	Aportar al desarrollo y crecimiento personal para crear compromiso, equilibrio emocional y generar productividad.	Gerente de Recursos humanos Especialista en Recursos Humanos
--	---	---

Tabla 36

Presupuesto General de la propuesta

Descripción	Actividades	Responsable	Costo total
Estrategias de evaluación del desempeño	- Informar las funciones básicas a los trabajadores, con el propósito de revisar y proponer metas e indicadores.	Gerente de Recursos Humanos	S/.0,00
	- En el escenario de ingreso del personal nuevo a la Constructora, se determinarán los objetivos después que los colaboradores superen el periodo de prueba el cual será de 3 meses.	Gerente de Recursos Humanos	S/.0,00
		Gerente General	
		Gerente General	
	- Se llevará a cabo la evaluación conjunta con el personal en los cinco primeros días de cada trimestre. Se debe enviar los resultados de todo el equipo en una matriz agrupada al área de Recursos humanos.		S/. 0,00
		Gerente de Recursos Humanos	S/. 0,00

	- Se convocará a cada uno del personal a una reunión para contrastar la información ingresada, la cual no debe ser grabada sin tener la certeza de que son aprobados.	Gerente de Recursos Humanos	S/.1,100
	- Realizar el monitoreo del cumplimiento de los objetivos para la evaluación del final de trimestre.	Gerente General	
	- Verificar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles	Gerente de Recursos Humanos Gerente General	S/.800
Estrategias de capacitación al personal	- Realizar programas de formación técnicas y aptitudinales	Gerente de Recursos Humanos	S/.2,000
	- Realizar programas de Desarrollo Personal/Actitudinales	Especialista en Recursos Humanos	S/.2,000
TOTAL			S/.5,900

Nota: Elaboración propia

Responsable del presupuesto:

El presupuesto designado en la presente propuesta, será solventado con recursos propios de la empresa Constructora y Consultora "NEOTECK" S.A.C.

Costo/beneficio:

De acuerdo a la información proporcionada por la empresa Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC., en el año 2021 tuvo aproximadamente S/.1'400,000.00 mil soles de sus ingresos. Por lo cual para el año 2022 se proyecta un aumento del 10%, tomando en cuenta la inversión de la presente propuesta por la suma de S/. 5,900.00.

Tabla 37

Relación costo / beneficio

Descripción	Valor
Ingreso total año 2021	S/.1'400,000.00
Aumento esperado para 2022	10%
Costo de propuesta	S/.5,900.00
Aumento de ingresos (10%)	S/.140,000.00
Relación B/C	S/.140,000.00 / S/.5,900.00
Relación B/C	23.73

Tal como señala la presente tabla, el resultado de la relación entre costo beneficio es de 23.73, lo cual significa que la propuesta es viable llevarla a cabo, tomando en cuenta que el B/C > a 1 por consiguiente, el beneficio supera al costo. Es por ello que si la empresa considera la aplicación de la propuesta, le permitirá alcanzar una mayor rentabilidad.

Análisis de necesidades de capacitación:

El área de Recursos humanos debe enviar anualmente a cada jefatura el formulario en el cual se debe completar la información de sus requerimientos, justificando como aportan al cumplimiento de los objetivos.

En dicho formulario se deberá completar los datos como:

- N° de horas requeridas para la capacitación.
- Prioridades de capacitación
- Nivel requerido de capacitación

Elaboración del plan:

Se deberá ingresar en el formato de plan de capacitación anual la información siguiente: Área, Nombre de la capacitación, Tipo de capacitación, Número de horas, de personas y prioridades de capacitación.

Ingresar el periodo estimado en el cual se llevarán a cabo los cursos, permitiendo distribuir equitativamente las capacitaciones en todo el transcurso del año y según el presupuesto.

Tabla 38

Formato de plan de capacitación

Fecha	Tipo de Capacitación	Nombre de Capacitación	Área	Curso	Prioridad	N° horas	N° de personas

Tabla 39

Formato de análisis de necesidades de capacitación

Nombre de la capacitación: _____

Nombre participante: _____

Fecha: _____

Área: _____

Evaluación de Seminario		Def icie nte	Bu eno	Mu y bue no	Exc elen te
1	El seminario cubrió mis expectativas.				
2	El contenido del tema fue claro y práctico.				
3	Aprendí algo novedoso.				
4	Método didáctico empleado.				
5	Recomendaría este seminario a los demás.				
6	Material ofrecido.				

¿Qué cambios recomendaría que se empleen para mejorar el seminario dictado?

Comentarios

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se llega a la conclusión de que la actual situación de la Gestión de Recursos Humanos en la Constructora es regular, ya que los resultados demuestran que el área encargada no realiza una evaluación frecuente sobre el desempeño de los colaboradores, siendo una razón principal por la cual no se obtienen buenos resultados por el bajo rendimiento del personal, afectando, por ende, el alcance de los objetivos empresariales.

Se evaluó que, el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora Neoteck S.A.C., es regular, ya que la mayor parte del personal no se encuentra involucrado en el desarrollo de sus funciones asignadas, siendo así que los resultados demostraron un 54.90% en responder que a veces los trabajadores se involucran en la realización de sus actividades programadas. Además, no es tan alto el desempeño porque un buen número de trabajadores no reflejan un comportamiento adecuado en el cumplimiento de las metas trazadas.

De acuerdo al análisis de los resultados, se describió que la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa constructora y consultora Neoteck S.A.C., presenta un nivel de correlación positiva muy fuerte $Rho = 0.986$, aceptando la hipótesis alternativa por cuanto mejor se desarrolle la gestión del recurso humano, se obtendrá un buen nivel de desempeño laboral.

Se concluye por lo tanto que, al determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., se obtuvo que según coeficiente Gamma de Goodman y Kruskal resultó altamente significativo ($p < 0.01$). $Gamma = 1^{**}$, esto es que la asociación entre los niveles de gestión de recursos humanos y niveles de desempeño laboral en la constructora es positiva perfecta.

4.2. Recomendaciones

Para mejorar la situación de la Gestión de Recursos Humanos en la Constructora, se recomienda al Gerente General como al jefe del área de Recursos Humanos, realizar las evaluaciones frecuentes del desempeño de los colaboradores, con la finalidad de poder obtener buenos resultados una vez de aplicadas las medidas correctivas sobre las deficiencias encontradas.

Para aumentar el nivel de desempeño laboral en la Constructora y Consultora se recomienda tanto al Gerente General como al jefe del área de Recursos Humanos, desarrollar un plan de capacitación de manera trimestral con el propósito de mejorar y hacer cumplir de manera eficiente el desarrollo de las funciones asignadas a todos los trabajadores.

Se recomienda finalmente, al Gerente General elaborar un plan de Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, que permita tener buenos resultados en relación al desempeño de sus trabajadores, a través de la elaboración de un plan de acción que permita gestionar y planificar los recursos del personal a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos en la empresa.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2 de abril de 2016). *El protocolo de investigación III: población de estudio*. Revista Alergia México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijos y Bermúdez (2019) Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Ayala, Sierra & Hueso (2019) *Análisis de los Factores que Influyen en el Desempeño Laboral en el Proyecto Fleur de Lis By Terravista en San Pedro Sula En Honduras*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/8103-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26952-1-10-20190718.pdf>
- Ballesteros, Y. (2019). Incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño del área de talento humano, caso Oxyman Chiclayo. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6675/Ballesteros%20Mendoza%2c%20Yesenia%20Paola%20%26%20Timan%2c%20Maco%2c%20Fiorela.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Bohórquez, E., Pérez, M., y Caiche, W. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Scielo, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Camacho, A. y Mera, D. (2019). Gestión del recurso humano y desempeño laboral en negocios Chanamé ERIL, Chiclayo. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza, F. (2021). Gestión del recurso humano y Desempeño laboral en entidades de Jaén. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73915/Carranza_VFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, E. y Cruzado, J. (2018). Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en una entidad de Pacasmayo, 2018. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34099/Castañeda_NEJ-Cruzado_HJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Colcha, J. y Tapia, L. (2021). Gestión del recurso humano y su asociación con el desempeño laboral de la constructora general Servicios SA. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf>

Corvo (2018) Desempeño laboral: características y ejemplos. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Diario El Comercio (2017). *La capacitación debe ser una prioridad entre quienes trabajan en recursos humanos*. En Lima. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/publiirreportaje/capacitacion-debe-prioridad-quienes-recursos-humanos-noticia-457290-noticia/>

Díaz, M. (06 de octubre de 2015). *Dimensiones de la Gestión del Talento Humano*. <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Duran, Orellano (2016). *Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajo en empresas constructoras del Caribe Colombiano*. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1589/Estrategias%20gerenciales%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, I. (2016). *Tipos de muestreo*. Honduras. Recuperado de: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>

- Espíritu, D. (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Constructora Ecoram SAC., Cerro de Pasco. Tesis de grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6963/TAD00724V35.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, J. (2018). Evaluación de la satisfacción laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores de empresas constructoras. Trabajo de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo. <http://201.159.223.2/handle/123456789/3071>
- Gaspar, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), pp.318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Haymee, J. (2017) Selección del personal y desempeño laboral en constructora GyQ Huancayo. Trabajo de grado, Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf
- Hernández R., y Mendoza,C., (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta/ México/ Editorial Mc Graw Hill Education/ Interamericana Editores, S.A. DE C.V/ <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidrogo (2019). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del proyecto mejoramiento Hospital Sisa, Empresa Construcción y Administración S.A. periodo 2015* En Tarapoto. Tesis de grado en la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3429/ADMINISTRACION%20-%20Marco%20Antonio%20Hidrogo%20Gonzales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jara, A., Asmat, N., y Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, (23) 83, pp. 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Leyva, Y. (2019). Percepción de la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en cooperativa de servicios múltiples Nuevo Mundo Laboral, 2019. Tesis de grado, Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23250/Leyva%20Avila%20Yudith%20Marilyn.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Maigua, J. (2017). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter S.A. Tesis de grado en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1494/1/T-ULVR-1281.pdf>
- Marte (2015). La Evaluación de Desempeño-RRHH. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/22/la-evaluacion-de-desempeno-rrhh/>
- Martínez (2015). *Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural*. En Ecuador. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetRiesgosLaboralesEnLaConstruccionUnAnalisisSociocul-5968480.pdf>
- Mestas (2018). *El Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Perú: Caso Empresa "Selecon Global S.A.C.- Lima, 2017"*. Tesis de grado en la Universidad Católica Los Ángeles Chimote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4084/CONTR OL INTERNO RECURSOS HUMANOS MESTAS CCAMA GLENIS MARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minaya (2018). *¿Las empresas están comprometidas con el salario de su gente?* Recuperado de: <https://stakeholders.com.pe/informes/las-empresas-estan-comprometidas-con-el-salario-emocional-de-su-gente/>

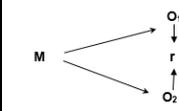
- Montoya, Alveiro y Saavedra (2016) *El Recurso Humano como elemento fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morales, F. (2018). Gestión del recurso humano y la satisfacción del cliente en la constructora Quiroz Galvao S.A. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5230/Morales%20Paredes%20Nita%20Franchesca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oblitas (2017). *Situación Actual del Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Caso Pertinax SRL*. En Bolivia. Tesis de grado en la Universidad Mayor de San Andrés. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12718/TG-3976.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ochoa, K. (2016). *Criterios de Rigor Científico en la Investigación Científica*. Recuperado de: https://prezi.com/xfom5_dpluoz/criterios-de-rigor-cientifico-en-la-investigacion-cientifi/
- Paz, A. (2020). Gestión del talento humano y rendimiento laboral en inmobiliaria de Lima SA. Tesis de grado, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59062/Paz_JAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Penrose (2016). *Diseño de Investigación Cuantitativo*. Recuperado de: <https://www.e-nquest.com/investigacion-cuantitativa-que-es-y-caracteristicas/>
- Pico (2016). *La Gestión del Talento Humano, Recurso Indispensable para la Organización en el Entorno Competitivo Actual* En Ecuador. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoRecursoIndispensableParaL-6183824.pdf>
- Piscoya, J. (2018). *Principios éticos en la investigación biomédica*. Recuperado de: <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>

- Ramírez, A. (2018). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa COSAPI*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Lima, Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3665/TESIS_MBA_ANASTACIO%20DARDO%20RAMIREZ%20FRANCO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ramírez & Zavaleta (2017) *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada*. 2017. En Trujillo. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2162-6409-1-PB.pdf>
- Rodríguez, E. (2017). *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>
- Rus, E. (2021). Investigación descriptiva. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Tejada Carrera, J., Ramírez Briceño, E., y Vásquez Rojas, M. (2019). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Revista Unas*, 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/208>
- Tejedor, V. (2019). Evaluación del desempeño laboral incrementa la calidad en la atención en empresas de servicios. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), p.1-6. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/221970021.pdf>
- Torres (2018). *Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AspectosQueAfectanLaGestionDelTalentoHumanoEnElSec-6726332.pdf>
- Villalobos, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral en Dlaborum plus SAC, Chiclayo*. Tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6683/Villalobos%20Santa%20Cruz%2c%20Roc%20ado%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación	Población	Técnicas	Método de análisis de datos
General	General	H1: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C, Chiclayo 2020.	Variable independiente: Gestión de Recursos Humanos	Tipo: descriptiva correlacional	Población: 105 trabajadores Muestra 51	Encuesta Instrumento el cuestionario	Coeficiente de correlación Rho de Spearman
¿De qué manera la Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020?	Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020.						
Específicos	Específicos	H0: La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C, Chiclayo 2020.	Variable dependiente: Desempeño Laboral	Diseño no experimental			Escala Ordinal 1: Siempre 2: Casi siempre 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca
¿Cómo se encuentra en la actualidad la Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020?	Diagnosticar la actual Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020.						
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020?	Evaluar el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020.						
¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020?	Describir la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020.						



Donde:
M=Muestra.
O1 = Observación de variable 1.
O2 = Observación de variable 2.
r= relación de variables

ANEXO N°2. FORMATO DEL CUESTIONARIO

Cuestionario para medir la Gestión de Recursos Humanos

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información relevante y precisa sobre la Gestión de Recursos Humanos que realiza la empresa Constructora y Consultora “NEOTECK” S.A.C., Chiclayo; por ello se le solicita cordialmente su participación para dar respuestas a las siguientes preguntas de manera objetiva y clara en bien del desarrollo de nuestra investigación.

Cabe mencionar que la información que se obtenga en adelante será de total confidencialidad.

Sexo: M___ F___

Marcar con un aspa (x) las siguientes interrogantes sobre la Gestión de Recursos Humanos que realiza la empresa, cuyas respuestas serán evaluadas empleando el uso de la escala de Likert del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Actitudes	Satisfacción laboral					
	¿Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa?					
	¿Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones?					
	Participación activa					
	¿Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias?					
	¿El área de Recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal?					
	Cumplimiento de obligaciones legales					

Condiciones de trabajo	¿La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal?					
	¿Cumple la empresa con la reglamentación en materia de Construcción?					
	Administración de seguridad y salud en el trabajo					
	¿La empresa cumple con el régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro de Riesgos de Trabajo?					
	¿Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares?					
Reconocimiento y estimulación	Esfuerzo positivo del personal					
	¿Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores?					
	¿Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos?					
	Recompensa del desempeño del personal					
	¿Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros?					
	¿Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal?					

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información relevante y precisa sobre el Desempeño Laboral obtenido en la empresa Constructora y Consultora “NEOTECK” S.A.C., Chiclayo; por ello se le solicita cordialmente su participación para dar respuestas a las siguientes preguntas de manera objetiva y clara en bien del desarrollo de nuestra investigación.

Cabe mencionar que la información que se obtenga en adelante será de total confidencialidad.

Sexo: M____ F____

Marcar con un aspa (x) las siguientes interrogantes sobre el Desempeño Laboral obtenido en la empresa, cuyas respuestas serán evaluadas empleando el uso de la escala de Likert del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Consecución de objetivos	Realización de actividades					
	¿Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas?					
	¿El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador?					
	Supervisión de actividades realizadas					
	¿Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores?					
	¿De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo?					
	Comportamiento del personal					

Desarrollo de Equipo	¿Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados?					
	¿El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto?					
	Trabajo en equipo					
	¿Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores?					
	¿El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz?					
Compromisos del personal	Comportamientos visibles del desempeño laboral					
	¿El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencian los objetivos planeados?					
	¿Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos?					
	Evaluación del desempeño laboral					
	¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?					
	¿Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador?					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO N° 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
PROFESIÓN		LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD		GESTIÓN PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		8 años
CARGO		DTC UCV
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Deysi Anali Flores Quispe Angiella Ignacio del Aguila	
ESPECIALIDAD	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la actual Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. - Evaluar el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. - Describir la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. 	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO		
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará	

	la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PREGUNTAS	
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
1. ¿Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
2. ¿Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
3. ¿Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
4. ¿El área de Recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
5. ¿La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:

<p>6. ¿Cumple la empresa con la reglamentación en materia de Construcción?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿La empresa cumple con el régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro de Riesgos de Trabajo?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PREGUNTAS	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
<p>13. ¿Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados?</p>	<p>TA(X) TD()</p>

	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18. ¿El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19. ¿Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
20. ¿El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
21. ¿El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencian los objetivos planeados?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
22. ¿Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

23. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
24. ¿Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
1. COMENTARIO GENERALES	
2. OBSERVACIONES: Ninguna	

Ericka J. Suy Suy Ch

 CLAD - 13374

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Robert William Niquen Lumbre
	PROFESIÓN	Licenciado en Administración.
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 años
	CARGO	Responsable del presupuesto en la Municipalidad de Huarmaca
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Deysi Anali Flores Quispe Angiella Ignacio del Aguila	
ESPECIALIDAD	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la actual Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. - Evaluar el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. - Describir la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. 	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO		
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará	

la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

PREGUNTAS

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

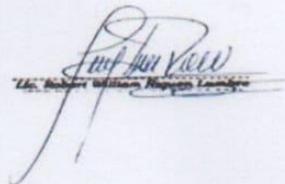
<p>1. ¿Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿El área de Recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Cumple la empresa con la reglamentación en materia de Construcción?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿La empresa cumple con el régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro de Riesgos de Trabajo?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PREGUNTAS	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
<p>13. ¿Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados?</p>	<p>TA(X) TD()</p>

	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18. ¿El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19. ¿Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
20. ¿El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
21. ¿El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencian los objetivos planeados?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
22. ¿Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

23. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
24. ¿Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
3. COMENTARIO GENERALES	
4. OBSERVACIONES:	


 Juan Carlos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JHONNY JUAN REQUEJO SANCHEZ
PROFESIÓN		LIC. ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
ESPECIALIDAD		MG. GESTIÓN PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		4 años
CARGO		PROFESIONAL ADMINISTRATIVO – UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Deysi Anali Flores Quispe Angiella Ignacio del Aguila	
ESPECIALIDAD	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora NEOTECK S.A.C., Chiclayo 2020.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la actual Gestión de Recursos Humanos en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. - Evaluar el nivel del desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. - Describir la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la Constructora y Consultora "NEOTECK" SAC, Chiclayo, 2020. 	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO		
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará	

la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

PREGUNTAS

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

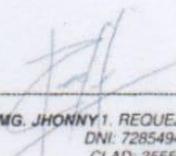
<p>1. ¿Existe satisfacción laboral para trabajar de forma efectiva en la empresa?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Es ideal el ambiente en donde labora el personal a fin de desempeñar sus funciones?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Todo el personal de la empresa se desempeña activamente en sus labores diarias?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿El área de Recursos humanos evalúa constantemente la participación del personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿La empresa cumple con sus responsabilidades legales para con el personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Cumple la empresa con la reglamentación en materia de Construcción?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿La empresa cumple con el régimen obligatorio de la Ley de Seguro Social y Seguro de Riesgos de Trabajo?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Existe una gestión adecuada de la seguridad y salud en bien de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Reciben los trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en sus puestos de trabajo a fin de obtener un esfuerzo positivo en sus labores?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Los esfuerzos del personal se encaminan al logro de los objetivos propuestos?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Los esfuerzos del personal son remunerados u obtienen algún reconocimiento por sus logros?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Se utilizan estrategias de recursos humanos a fin de favorecer el desempeño del personal?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PREGUNTAS	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
<p>13. ¿Los trabajadores se involucran en realizar sus actividades programadas?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿El empleador cumple y hace cumplir con las funciones del trabajador?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Con qué frecuencia son supervisadas las actividades realizadas por los trabajadores?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿De llevarse a cabo la supervisión de dichas actividades, es importante para la buena calidad del trabajo?</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Existe cooperación entre los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados?</p>	<p>TA(X) TD()</p>

	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18. ¿El comportamiento de los trabajadores es adecuado y estricto?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19. ¿Existe comunicación clara y fluida entre todos los trabajadores?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
20. ¿El empleador fija normas y actividades para que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficaz?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
21. ¿El resultado de las actividades realizadas por los trabajadores evidencian los objetivos planeados?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
22. ¿Existe un alto nivel de compromiso en los trabajadores para hacer cumplir los objetivos?	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

23. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS:
24. ¿Se proponen soluciones frente a las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño del trabajador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
5. COMENTARIO GENERALES	
6. OBSERVACIONES:	



 MG. JHONNY I. REQUEJO SANCHEZ
 DNI: 72854944
 CLAD: 35559

ANEXO N°4: CARTA DE ACEPTACION PARA LA INVESTIGACION

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, viernes 12 de noviembre del 2021

Sr. Zarate Aguinaga Gonzalo

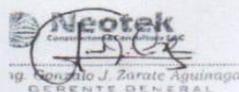
Gerente y Representante Legal - Empresa Neotek Constructora y Consultora S.A.C.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020.**

Yo, Zarate Aguinaga Gonzalo, Gerente y Representante Legal de la Empresa Neotek Constructora y Consultora S.A.C., AUTORIZO a los alumnos: DEYSI ANALI FLORES QUISPE con DNI N° 70523834 y ANGIELLA LIZBETH IGNACIO DEL AGUILA con DNI N° 75742081, estudiantes del 9° ciclo de la Carrera Profesional de Administración, de la universidad SEÑOR DE SIPAN, y autores del trabajo de investigación denominado: gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora Neotek S.A.C. Chiclayo 2020, al uso de datos e información de mi representada para efectos exclusivamente académicos y se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada

Se expide la presente para los fines que se crea conveniente.

Atentamente.



19. Gonzalo J. Zarate Aguinaga
GERENTE GENERAL

Zarate Aguinaga, Gonzalo
GERENTE

ANEXO Nº 05. RESOLUCIÓN DE PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1099-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0359-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el provelido del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de Investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de Investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de Investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
(Decano(a))
Facultad de Ciencias Empresariales

SECRETARÍA ACADÉMICA (S)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
1	ADRIANZEN TIGLLA FELIX JOEL SILVA QUEA FERNANDO	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION EN LOS CUENTES DE LA CMAC AREQUIPA-AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ALARCON ALARCON WENDY PAMELA CARDENAS RAMIREZ JANIRA JULIEIRY	LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL BANCO DE CREDITO DEL PERU, OFICINA MERCADO MODELO, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	ASCENCIO JUAREZ LUISA ESMERALDA FERNANDEZ SUAREZ LESSLY JULIANA	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CAJA SULLANA - OFICINA MOTUPE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BARBOZA PAISIG WENDY ESTEFANI VILCHEZ BECERRA KARINA ESMERALDA	MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN LA PICANTERIA MI DELFIN - CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	BONILLA PERA MARVIN MARTINEZ PARRAGUEZ MARILUZ STEFANI	EL PROCESO DE INVENTARIOS Y EL CONTROL DE LAS VENTAS ONLINE EN LAS TIENDAS TORTOP, CHICLAYO, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	BUSTAMANTE SAYAVERDE WILDER IVAN LINARES PEREZ AUNA SELENIA	LOS PROCESOS DE COBRANZA Y LOS NIVELES DE MOROSIDAD EN LA CAJA PIURA S.A.C. AGENCIA CHOTA 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CHILCON MONTEZA MARILIN AZUCENA FLORES INOÑAN JULIO GIANPIER	EL TRABAJO REMOTO Y EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DEL BCP, AGENCIA BALTA, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CIEZA ROMERO YULLISA DEL PILAR ROSILLO VARGAS OSCAR ROBERTO	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS COLABORADORES DE LA CMAC TRUJILLO SA- AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CORDOVA CERNA EVELIN LISBETH VASQUEZ LOPEZ JOHN CHRISTOPHER	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA INSIGHT PERU GROUP DE CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CORRALES DIAZ MABEL GALVEZ LLATAS YESSICA KARINA	LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN Y EL PROCESO DE LAS VENTAS EN UNA EMPRESA EXPORTADORA , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA	EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PATAPO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DAMIAN DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO DE LA CRUZ CAJO JUNIOR ESTANLYN	ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y LA RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUCUME, 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	DE LA CRUZ GRANADOS NATALY STEPHANIE	ESTRATEGIAS DE VENTAS PARA CAPTAR NUEVOS CLIENTES EN LA EMPRESA NATALY'S CATERING & BUFFET, PICS, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

1Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1099-FACEM-USS-2020**

Nº	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
14	DEL AGUILA BERNAL LEONEL HUAMANCHUMO BANCES WILLIAN JOEL	MOTIVACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ENTEL PERU SA. REAL PLAZA ,CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	DELGADO GUEVARA GUISELA MARIMAR	EL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LA VENTA DEL CAFE GRANO ORO EN LA COOPERATIVA AGRARIA SANTA ROSA L.T.D.A JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	DIEZ MARTINEZ LUISMIT JHORLEY SELVA SANCHEZ CRISTIAN ANDERSON	LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE PERSONAL EN LA EMPRESA V.R SOLUTIONS SEDE CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	ESCRIBANO ESCRIBANO JHON CARLOS MOISES PEREZ PEREZ SEILY	LA GESTION EMPRESARIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO A LOS CUENTES EN LA EMPRESA SEMAPE REPARACIONES & SERVICIOS , LIMA- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L , CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	FLORES QUISPE DEYSI ANALI IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH	GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	JARA CORTÉZ LUIS MIGUEL VILLALOBOS CHAVEZ DE VASQUEZ ENEIDA JANET	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ATENCIÓN A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE EN LA VICTORIA - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	LAM RAMIREZ ALEJANDRO ABRAHAM PAREDES MORALES LUCERO ANABELL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE LA EMPRESA KAR&MA SAC, CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	MEDINA FLORES FLOR MARIA SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	MEJIA CABRERA LORENA ELIZABETH TANTA LOZANO NILDER HECTOR	LA CALIDAD DE SERVICIO Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA QUAVI , CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	MESONES DAVILA LESLI ADRIANA ROJAS HAYA EDITH DEL PILAR	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KONECTA ,CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	POZO HUAMAN MILAGROS ISABEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS SAAVEDRA MONICA VANESSA YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGIA ESPACIO Y CONFORT S.A.C,JAEN-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
27	SUCLUPE LLONTOP ROCY PAOLA TANTARICO HUANCAS MARLY JANET	MARKETING MIX PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE ELECTRO ORIENTE S.A AMAZONAS , CAJAMARCA,JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	TELLO JARAMILLO MAGGIE LIZBETH TORRES MENDOZA SANDRA JOSEFINA	MARKETING MIX PARA LA CAPTACIÓN DE NUEVOS CLIENTES EN HOTEL AMERICA CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	VASQUEZ MONJA MARIA CECILIA	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN MIBANCO AGENCIA LA VICTORIA, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH	LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR	LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA MOTIVACION EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROVISION PERU SAC- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

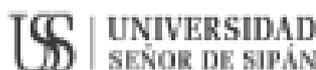
074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO Nº 06. Formato T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de julio del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Deysi Analí Flores Quispe 70523834
Angiella Ignacio del Aguila 75742081

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020., presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
FLORES QUISPE DEYSI ANALI	70523834	
IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH	75742081	

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DE SEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. C HICL

AUTOR

Flores Quispe Deysi Anali Ignacio Del Aguila Angiella Lizbeth

RECUENTO DE PALABRAS

15631 Words

RECUENTO DE CARACTERES

85616 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

76 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

810.6KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 29, 2023 10:29 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 29, 2023 10:30 AM GMT-5

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ANEXO N° 08 Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1099-FACEM-USS-2020, presentado por las Bachiller, Ignacio Del Aguila Angiella Lizbeth y Flores Quispe Deysi Anali, con su tesis Titulada GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C. CHICLAYO 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 03 de abril del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

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