



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON  
MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN**

**Relación entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la  
ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de  
Empresas de la Construcción**

**AUTOR:**

**Ing. James Macedo Macedo (ORCID: 0000-0003-0584-7369)**

**ASESOR:**

**Dr. Luis Enrique Tarma Carlos (ORCID: 0000-0003-1486-4726)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Dirección de empresas de la construcción**

**Trujillo-Perú**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo realizado es dedicado con todo mi amor y cariño a mi querida esposa Karin, quien es la persona que siempre me alienta a trazarme nuevos retos, tanto en el nivel profesional como en lo personal.

A mis dos hijos Mateo y Vasco, motor y motivo, razones que me inspiran a ser cada día mejor, esperando en algún momento convertirme en su referente de sus vidas, como el ejemplo de lucha incansable por alcanzar un sueño y ante todo la felicidad.

A mis padres y hermano, que, a través de un hogar con mucho amor y comprensión lleno de calor humano, supieron cultivar virtudes desde mi infancia, generando el desarrollo de mi amor propio y con los demás, valores que me hacen ser un humano verdadero y que hoy los cosecho.

James Macedo Macedo

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien es mi maestro y compañero de vida, quien me bendice con sabiduría a fin de plasmar en esta obra mis conocimientos y experiencia en beneficio de la sociedad.

A mi asesor Dr. Arq. Luis Enrique Tarma Carlos, quien siempre estuvo dispuesto absolver mis consultas permanentes y así poder concretar con éxito el presente trabajo de investigación.

A mi grupo de trabajo de la maestría, verdaderos compañeros de aula de clase quienes con su ejemplo, dedicación y esfuerzo me acompañaron, en el recorrido del cumplimiento de mi meta trazada y que hoy por hoy esta concretada.

## **PÁGINA DE JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, James Macedo con DNI N° 01160066, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS EN EDICAS S.A.C” presentada, en 103 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresa de construcción, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Diciembre de 2019



.....  
Firma

James Macedo Macedo

DNI: 01160066

## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DE JURADO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	27
2.1. Tipo y Diseño de investigación .....	27
2.1.1. Tipo de investigación.....	27
2.1.2. Diseño de investigación.....	27
2.2. Escenario de estudio .....	28
2.3. Participantes .....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.4.1. Técnicas.....	32
2.4.2. Instrumentos .....	32
2.4.3. Validez de contenido .....	33
2.4.4. Confiabilidad .....	34
2.5. Procedimiento.....	34
2.6. Métodos de análisis de datos .....	34
2.6.1. Estadística descriptiva .....	34
2.6.2. Estadística inferencial.....	34
2.7. Aspectos éticos .....	34
II. RESULTADOS.....	36
3.1 Determinar el nivel de Gestión de Recursos Humanos en EDICAS S.A.C. ....	36
3.2. Determinar el Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. ....	37

3.3	Determinar la relación entre la gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.....	38
IV.	DISCUSIÓN.....	41
VII.	REFERENCIAS.....	46
VIII.	ANEXOS .....	52
	Anexo 01: Cuestionario de Desempeño Laboral .....	52
	Anexo 02: Ficha técnica de desempeño laboral.....	53
	Anexo 03: Cuestionario de Gestión de recursos humanos. ....	55
	Anexo 04 Ficha técnica Gestión de Recursos Humanos .....	57
	Anexo 05: Matriz de consistencia.....	60
	Anexo 06: Matriz de Validación de Expertos de la variable Desempeño Laboral.....	63
	Anexo 07: Matriz de Validación de Expertos de la variable Gestión de Recursos Humanos. ....	72
	Anexo 08: Validación en confiabilidad de instrumento Cuestionario de Gestión de recursos humanos.....	84
	Anexo 09: Validación en confiabilidad de instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral .....	87
	Anexo 10 : Registro fotográfico .....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	28
Tabla 2: Cuantificación de dimensiones de variable recursos humanos .....	32
Tabla 3: Cuantificación de dimensiones de variable recursos humanos .....	33
Tabla 4: Nivel de Gestión de Recursos Humanos en EDICAS S.A.C. ....	36
Tabla 5: Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. ....	37
Tabla 6: Prueba de normalidad datos de variables .....	39
Tabla 7: Resultados contrastación estadística de variables mediante estadístico Rho Spearman.....	40
Tabla 8: Resultados de procesamiento de 20 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.....	84
Tabla 9: Resultados de procesamiento de 20 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.....	87



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de contrastación .....	27
Figura 2	Nivel de Gestión de Recursos Humanos en EDICAS S.A.C.....	37
Figura 3	Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. ....	38

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, diseño correlacional. La población estaba compuesta por los trabajadores que trabajaron en los proyectos durante el período 2017-2018 que fueron 578, la muestra fue probabilística y 165 participaron. Como instrumentos, se utilizó el Cuestionario de desempeño laboral, Meléndez (2003) adaptado a la industria de la construcción y el Cuestionario de gestión de recursos humanos adaptado a la industria de la construcción adaptado de Belout y Gauvreau (2004). Los resultados nos permiten concluir: La relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. una PYME de construcción, con un nivel de Gestión de Recursos Humanos con 30% (50 casos) en la categoría baja, 62% (102 casos) en la categoría media y 8% (13 casos) en la categoría alta. Esta misma tendencia fue apreciada en todas las dimensiones. Con respecto al desempeño laboral variable en los proyectos de construcción investigados, el 28% (47 casos) se encontraron en la categoría baja, el 63% (104 casos) en la categoría media y el 8% (14 casos) en la categoría alta. Hubo una asociación estadística significativa de correlación intermedia entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ( $r = 0.744$ ,  $p = 0.00$ ,  $\alpha = 0.005$ ), con respecto a las dimensiones Conocimiento laboral, Disciplina, Capacidad de aprendizaje del desempeño laboral también se encontró asociación estadística significativa de intensidad media

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, Empresa de construcción

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between human resources management and work performance in the execution of projects in EDICAS S.A.C. The research was quantitative, descriptive, correlational design. The population was composed of the workers who worked on the projects during the 2017-2018 period that were 578, the sample was probabilistic and 165 participated. As instruments, the Labor Performance Questionnaire, Meléndez (2003) adapted to the construction industry was used and Human Resources Management Questionnaire adapted to the construction industry adapted from Belout and Gauvreau (2004). The results allow us to conclude: The relationship between human resources management and labor performance in the execution of projects in EDICAS S.A.C. a construction SME, with a level of Human Resources Management with 30% (50 cases) in the low category, 62% (102 cases) in the middle category, and 8% (13 cases) in the high category. This same trend was appreciated in all dimensions. Regarding the variable work performance in the construction projects investigated, 28% (47 cases) were found in the low category, 63% (104 cases) in the middle category, and 8% (14 cases) in the high category. There was a significant statistical association of intermediate correlation between human resources management and work performance ( $r = 0.744$ ,  $p = 0.00$ ,  $\alpha = 0.005$ ), regarding the dimensions Work knowledge, Discipline, Learning capacity of work performance was found also significant statistical association of medium intensity.

Keywords: Human resources management, job performance, Construction company

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las investigaciones sobre desarrollo proyectos muestran que debido a que estos son una suerte de procesos, son servicios que hacen productos, en el caso de construcción, son inmobiliarios e infraestructura, donde los productos son interacciones de servicios temporales entre personas, los recursos humanos son el primer factor de imprevistos que alteran los costos, la calidad, contractilidad y los plazos, quedando demostrado que en estudios no es el factor económico como lo menciona, Wu, G., y et al. (2013), es factor de recursos humanos.

En Estados Unidos, Hajikaimisari, M. y et. al (2015) señalan que el recurso humano es la última arma de ventaja competitiva en el mercado global hoy en día, y en la industria de la construcción no es una excepción. La seguridad proviene del desempeño y competencia de todos los involucrados en la construcción, proporcionando dispositivos adecuados tiene un costo enorme para las empresas. Las empresas constructoras deben ser conscientes de un cambio en la creación de valor en el mercado mundial, 4 categorías principales (Flexibilidad, Entorno de trabajo, Equilibrio y Accesibilidad), incluyendo 14 factores destacaron. El entorno de trabajo y el equilibrio se han identificado como dos categorías importantes que afectan a la gestión del talento.

En Latinoamérica, Martínez, C. (2014) señala que el recurso humano, que cumplen el proceso administrativo, de ejecución, planificación, supervisión típicos de la naturaleza de una empresa que se dedica a hacer proyectos que son finitos en el tiempo y que tienen unos en diseño, otros en inicio, otros en desarrollo otros el cierre y detrás de ello la parte administrativa y financiera que es también altamente especializada que da el soporte es un ente dinámico y como tal requiere un área que lo gestione, a fin de mantener los estándares productivos, competitivos.

En Perú, la industria de la construcción es un negocio muy competitivo al mismo tiempo de gran riesgo, por lo que hoy en día la construcción de edificios es mucho más compleja, lo que hace que el equipo involucrado en esta industria haga frente a los cambios si no tiene precedentes. En la industria de la construcción, se han explorado los fundamentos del éxito y la conclusión es que, para lograrlo, se deben incluir tres aspectos básicos: tiempo, costo y

calidad. También sabiendo que estos tres parámetros para el éxito es la necesidad de identificar los diferentes puntos clave para que puedan desarrollarse satisfactoriamente; llamémoslos factores críticos para el éxito, que son cinco contrataciones, gestión de proyectos, factores externos y factores humanos.

En nuestro país, el desempeño laboral poco confiable, ha tenido un impacto en los costos de la empresa de construcción, ya que un proyecto es un logro de meta específico que involucra una serie de acciones y tareas relacionadas con el consumo de recursos, Mas, D. (2019). Un Proyecto de temporada es la finalización de o por debajo del costo del contrato, completado en o antes de la fecha de finalización del contrato, cumple o excede las especificaciones de rendimiento técnico proporcionadas por el propietario; cumple o excede los objetivos de rendimiento previstos del usuario, cumple o excede las instalaciones de trabajo aceptables en todas las áreas y el proceso constructivo del usuario no requiere intervención innecesaria por parte del propietario y, por lo tanto, se considera un proyecto exitoso en términos de construcción. En este escenario, todas las constructoras pueden adquirir los recursos materiales, lo que hace la diferencia son los recursos humanos, la gestión y conservación de estos decide la competitividad de la empresa constructora. Nicho, A. (2017).

A nivel internacional, destacó Samuel, C., y Timmaraju, K. (2015), con su artículo de revista científica “b” señala que es probable que la demanda de RR. HH. aumente la ampliación del área de la construcción en la India. Es sustancial identificar los importantes retos de Gestión de RR. HH. (HRM) que están enfrentando las empresas constructoras indias. En este estudio, esbozamos un análisis cualitativo de un método basado en entrevistas que se llevó a cabo entre 15 empresas indias. Los resultados de estas entrevistas pusieron en el foco 9 factores en los que la industria de la construcción se enfrenta a desafíos. Como consecuencia de esta evaluación inicial cualitativa, se propone llevar a cabo una encuesta cuantitativa detallada basada en cuestionarios que detallaría diversos aspectos de estos factores. Concluye que se llevó a cabo una evaluación inicial de los desafíos de la gestión de la construcción en la India. Las entrevistas de gerentes pertenecientes a algunas grandes empresas constructoras de mediana y pequeña escala del sur de la India han puesto de relieve 9 amplios factores de gestión de la energía y la construcción que deben abordarse en detalle.

Una evaluación detallada de estos factores proporcionaría una comprensión más profunda de los desafíos del MDH que enfrenta el sector de la construcción de la India. Esperamos evaluar cuantitativamente estos desafíos en un futuro próximo.

Por su parte, Nguyen, H., y Hadikusumo, B. (2017), hace un aporte interesante en su artículo de revista científica *“Impactos del desarrollo de los recursos humanos en el éxito del proyecto de ingeniería, adquisición y construcción”* señala como propósito de este documento es identificar el impacto en la mejora de RR. HH. (HRD) en el logro del proyecto de ingeniería, adquisición y construcción (EPC), competencia de recursos humanos (HRC), desempeño laboral (JP) y la interrelación entre ellos. Este documento también investiga el impacto de los factores del proyecto EPC (PF) en PS, los factores que afectan a HRD, incluidos los factores internos (IF) y los factores externos (EF) durante la implementación del proyecto EPC. Su metodología fue el software de modelado de ecuaciones estructurales (SEM), SPSS y AMOS se utilizó para probar nueve hipótesis propuestas. Los encuestados comprendieron 800 participantes involucrados en proyectos EPC en todo Vietnam. Concluye que el estudio indica que el desarrollo de recursos humanos competentes para la implementación del proyecto EPC juega un papel considerable en EPC PS. Los hallazgos también brindan a los profesionales del proyecto una herramienta para mejorar la HRD y la HRC para aumentar la probabilidad de PS.

Complementando la necesidad de gestionar y retener los recursos humanos valiosos, Yi, Y., y et al. (2016), en su artículo de revista científica *“Investigación de la rotación de empleados en la industria de la construcción: una perspectiva de contrato psicológico”* señala que la rotación de empleados ha sido, y seguirá siendo, una intranquilidad importante en la industria de la construcción. Las organizaciones que pueden retener empleados calificados tienen una ventaja competitiva más fuerte. En dos estudios independientes en China y Filipinas, los autores investigaron el papel de la violación del contrato psicológico en la predicción de la rotación de los trabajadores en la industria de la construcción. Los resultados revelan que el incumplimiento del contrato psicológico produce agotamiento emocional, que a su vez predice las intenciones de rotación de los empleados (Estudio 1) y la rotación real (Estudio 2). Los resultados sugieren además que los trabajadores de la construcción más jóvenes en comparación con los mayores que experimentan incumplimiento de contrato psicológico tienen más probabilidades de experimentar mayores niveles de agotamiento emocional y

salir de sus organizaciones. En consecuencia, para retener trabajadores calificados, Las organizaciones de construcción deben comprender y gestionar continuamente las expectativas de los contratos psicológicos de los empleados y proporcionar más apoyo a los trabajadores más jóvenes. Este artículo ofrece contribuciones teóricas significativas porque es uno de los pocos en la literatura de construcción que examina las intenciones de rotación de empleados y la rotación real desde una perspectiva de contrato psicológico.

Respondiendo a la problemática de la gestión de RR. HH., Silvia, M. y et al. (2018), en su artículo de revista científica *“Herramienta estratégica de gestión de recursos humanos para la operación de pymes en la industria de procesamiento de madera”* señala que se analizó la cultura corporativa dentro de las generaciones Baby Boomer, X e Y. En generaciones, no se confirmaron las principales diferencias interregionales. Una cultura corporativa positiva puede contribuir a un mayor desarrollo estratégico de las empresas y una operación exitosa en el mercado.

En otra perspectiva, Ofori, G. (2015), en su artículo de revista científica *“Naturaleza de la industria de la construcción, sus necesidades y su desarrollo: Una revisión de cuatro décadas de investigación”* señala que la industria de la construcción no se entiende bien. No hay una definición común, e incluso hay argumentos sobre si es una industria o un sector que comprende muchas industrias. La contribución de la industria de la construcción al crecimiento económico y al desarrollo nacional a largo plazo es ampliamente reconocida, destacando su importancia, en particular para los países en desarrollo. En beneficio de estos países, es importante investigar la naturaleza, las características esenciales y los requisitos particulares de la industria de la construcción y utilizarlos para desarrollar programas para su mejora. Un programa de investigación que comenzó en 1974 y continúa. Las asignaturas estudiadas en el programa de investigación han incluido la naturaleza de la industria de la construcción, su desarrollo, sus necesidades y su desarrollo. Los elementos del proceso de desarrollo de la industria de la construcción que se han estudiado incluyen formas y medios de mejorar el rendimiento de las empresas de construcción, centrándose en contratistas y desarrollo tecnológico. Los resultados de estos primeros estudios influyeron en la formulación de políticas y legislación para establecer agencias de desarrollo de la industria de la construcción en varios países. Otros aspectos de la industria de la construcción que se estudian en el programa de investigación incluyen los parámetros de rendimiento en la

industria, como la productividad y el rendimiento ambiental. También se elaboró un marco de tecnología de la información para la construcción. A medida que el mundo entró en la era de la información, también se estudiaron las implicaciones para la industria. Por último, los conceptos de liderazgo, ética y transparencia y su importancia también se estudiaron proyectos de construcción y en la industria de la construcción. El enfoque aquí es en el desarrollo de la industria y su aplicación a la entrega de vivienda. Se sugiere que deben encontrarse métodos eficaces para reducir la tendencia a duplicar estudios y a basarse eficazmente en los hallazgos pertinentes a lo largo del tiempo. Se propone una agenda de investigación.

El impacto de los recursos humanos en la industria de la construcción también es destacado por Chaturvedi, S. y et. al (2018), en su artículo de revista científica *“Productividad laboral en la industria de la construcción”*, tiene como objetivo desarrollar un marco de evaluación para valorar la productividad del trabajo en la industria de la construcción. La ejecución del marco se ilustró en el caso de la industria de la construcción india y se informan ideas importantes. La revisión de la literatura y la encuesta de expertos ayudaron a identificar 4 dimensiones principales y 14 factores diferentes que afectan la productividad del trabajo en la industria de la construcción. La implementación de un laboratorio de pruebas y evaluación para la toma de decisiones se implementó para investigar la causalidad de las dimensiones de productividad laboral. Se concluye que este documento hace dos contribuciones en el área de evaluación de la productividad laboral en la industria de la construcción. Primero, propone un marco de evaluación para investigar las relaciones causales entre los factores de productividad laboral. Este marco propuesto es robusto y puede usarse para comparar el desempeño de diferentes proyectos de construcción utilizando un enfoque integrado propuesto por esta investigación. Tal análisis exploratorio ayudaría a los estudios de evaluación comparativa. En segundo lugar, emprende una investigación empírica para que la industria de la construcción india desarrolle ideas gerenciales clave y extienda recomendaciones relacionadas con políticas.

Anjay, M. (2018), en su artículo de revista científica *“Evaluación de la capacidad de recursos humanos de las empresas constructoras en Nepal”* señala que la gestión de personas es uno de los recursos más esenciales. El trabajo de investigación tenía como objetivo evaluar la capacidad de las personas de contratistas de clase A en Nepal. Entre los



contratistas de clase A que tienen su oficina en Katmandú, 30 contratistas fueron seleccionados al azar para la encuesta y el cronograma de la investigación de acción. Descriptivo y uso de herramientas estadísticas como el método de cálculo de la media porcentual (Método Directo) a lo largo del estudio comparativo de la capacidad actual de RR. HH. de las empresas nepalesas de construcción y requisito de R.R.H.H para el contrato ICB que se realizaron. Se encontró que la estructura organizativa de la línea se adoptó con tres departamentos. Las empresas de construcción clase A existentes son mucho más capaces en términos de Recursos Humanos (números, experiencia y proyectos manejados). La mayoría de las empresas siguen la determinación de la gestión con la mejor coincidencia para las reglas de decisión de promoción, mientras que muy pocas empresas dan promoción a sus empleados sólo sobre la base de la edad. En cuanto al rendimiento de Salud y Seguridad, la compañía sigue mucho con respecto a las reglas de seguridad, el uso de equipos de seguridad, documentación y análisis de peligros donde como la empresa proporciona sólo unas pocas capacitaciones en salud y seguridad a una persona limitada que es requerida por las leyes. Las políticas de salud y seguridad son generalmente generadas por los gerentes solamente y para las pocas veces que los empleados participan en el desarrollo de las políticas conjuntamente. Políticas de salud y seguridad, las pautas deben ser desarrolladas con la asistencia completa de los empleados que trabajan en el sitio y el equipo de administración. La empresa debe proporcionar instalaciones como paquete de incentivos, instalaciones de tarifas bien a todos sus empleados para mantenerlos en la empresa durante mucho tiempo.

Pournader, M. y et. al (2015), en su artículo de revista científica *“Un enfoque de la ciencia del diseño en tres pasos para desarrollar un nuevo marco de planificación de recursos humanos en proyectos: Los casos de proyectos de construcción en EE. UU., Europa e Irán”* señala que el desarrollo de un marco integral de planificación de recursos humanos (RR. HH.) Que corresponda a la variedad de cuestiones relacionadas con los RR. El presente estudio aplica un enfoque de la ciencia del diseño en tres pasos para introducir un marco holístico de planificación de recursos humanos. Los ciclos de rigor y relevancia en este enfoque abordan los problemas relacionados con los recursos humanos en los proyectos y las deficiencias de la literatura asociada con el desarrollo de un marco exhaustivo de planificación de RR. HH. Posteriormente, el marco propuesto está siendo validado por un estudio exploratorio realizado en Parsons Brinckerhoff (EE. UU.) Y el Grupo BISOL (UE).

A continuación, en línea con las pautas del ciclo de diseño para justificar el uso del marco, se realiza una encuesta sobre los datos recopilados de 110 expertos iraníes en la industria de la construcción. Utilizando los mínimos cuadrados parciales para analizar los datos, los resultados indican que 'Empoderamiento / Capacitación' podría mejorar significativamente el desempeño de los RR.HH. en los proyectos. Los resultados también confirman el impacto sustancial de la 'Evaluación de la calidad' en las construcciones incluidas en el marco de planificación de RR. HH. Además, 'Gestión de redes', 'Delegar' y 'Recompensa / Compensación' se priorizan como las construcciones influyentes posteriores para prácticas efectivas de gestión de RR. HH.

Guo, B. y et. al (2016), en su artículo de revista científica *“Predicción del comportamiento de seguridad en la industria de la construcción: Desarrollo y prueba de un modelo integrador”* desarrolla y prueba un modelo integrador del comportamiento de seguridad de los trabajadores de la construcción con un intento de comprender mejor los mecanismos por los cuales los factores clave del clima de seguridad (es decir, el compromiso de seguridad de la gerencia, el apoyo social y la presión de producción) y los factores individuales (es decir, el conocimiento de seguridad y motivación de seguridad) afectan en el comportamiento de seguridad de los trabajadores. Se recopilaron datos de 215 trabajadores de la construcción en Nueva Zelanda mediante un cuestionario. Ocho modelos competidores fueron probados utilizando el modelo de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados mostraron que el compromiso de seguridad de la administración estaba significativamente relacionado con el apoyo social y la presión de producción. La presión de producción se identificó como un factor crítico que tiene efectos directos y significativos sobre la motivación de seguridad, el conocimiento de seguridad, la participación y el cumplimiento de seguridad. Además, Se encontró que el apoyo social tenía los mismos caminos para influir en el comportamiento de seguridad que la presión de producción, excepto que el efecto sobre la participación de seguridad era insignificante. El conocimiento de seguridad y la motivación de seguridad se relacionaron de manera significativa y positiva con la participación en seguridad. El modelo integrativo sugiere una combinación de estrategias de "una organización segura", "grupos seguros" y "trabajadores seguros" para reducir el comportamiento inseguro en los sitios.

Chih, Y. y et al. (2017), en su artículo de revista científica *“Promesas incumplidas: implicaciones para la inseguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción chinos”* señala que el desempeño de los trabajadores de la construcción impacta significativamente el resultado del proyecto y, en última instancia, la competitividad de la organización. Partiendo de la investigación previa centrada en el proceso de construcción y en la condición del sitio sobre el desempeño de los trabajadores, esta investigación inquirió los efectos interactivos de la violación del contrato psicológico (PCB), la justicia organizacional y la tenencia sobre la inseguridad profesional y el desempeño profesional de los empleados. Los datos recopilados de la industria de la construcción en China revelaron que el PCB aumentó la inseguridad laboral percibida de los trabajadores, lo que a su vez redujo su desempeño laboral. Estos efectos negativos fueron más fuertes para aquellos trabajadores que percibieron una menor justicia organizacional (es decir, un trato injusto por parte de la organización) y aquellos con una mayor permanencia en la organización. Como tal, Se recomienda a las organizaciones que comprendan y gestionen continuamente los contratos psicológicos de los trabajadores de la construcción y que cultiven prácticas organizativas justas para reducir su inseguridad laboral y mejorar su desempeño. Esta investigación contribuye a la literatura de construcción al agregar una nueva perspectiva socio psicológica para comprender el desempeño del trabajador. Al integrar la lente teórica de PCB y la justicia organizacional para investigar el desempeño de los trabajadores de la construcción, este documento destaca aún más el valor de un enfoque interdisciplinario para avanzar en el conocimiento de la disciplina de la construcción.

Herman, S. (2016), en su tesis *“La motivación de los topógrafos en la industria de la construcción de Malasia para mejorar el desempeño laboral”* señala que la industria de la construcción está significativamente influenciada por el entorno competitivo, y debido a esto, la economía y la calidad de vida se han visto afectadas e inevitablemente, la forma en que las personas trabajan también ha cambiado para poder mantenerlas. En la industria de la construcción, la motivación de los empleados es importante, ya que es el factor que contribuye al desempeño del trabajo, y esto incluye los inspectores de cantidad. La motivación es el factor clave que influye en las personas para que mejoren al iniciar la acción para lograr los objetivos, lo que resulta en un mayor rendimiento. Mientras tanto, el desempeño de los empleados es la medida de la calidad de una organización. En la construcción, los inspectores de cantidad contribuyen al desempeño general de la

construcción, principalmente, agregando valor a la gestión contractual y financiera de proyectos desde la etapa previa a la construcción hasta la etapa posterior a la construcción. Sin embargo, la forma en que los topógrafos realizan su trabajo ha cambiado para adaptarse al entorno desafiante. Desafortunadamente, no hay un marco de motivación disponible con respecto a la profesión de encuesta de cantidad que se asocia con la motivación hacia la mejora del desempeño laboral. Por lo tanto, esta investigación se lleva a cabo centrándose en los factores de motivación de los inspectores de cantidad de tres tipos de organizaciones, a saber: agencias gubernamentales; consultoras privadas; y empresas privadas de contratación, y en el contexto de la industria de la construcción de Malasia. Esta investigación adapta una investigación de métodos mixtos para lograr la triangulación, donde el archivo y las revisiones de documentos; y se adoptaron estrategias de encuesta por cuestionario. Se distribuyeron doscientas encuestas mediante tres mecanismos: basados en la web; correo electrónico; y postal. Se recibieron setenta y un cuestionarios y se analizaron estadísticamente utilizando el análisis de Kruskal-Wallis y otros análisis relacionados utilizando el software SPSS. Para complementar estos hallazgos, se llevaron a cabo 22 entrevistas semiestructuradas con topógrafos individuales registrados en la Junta de Topógrafos de Cantidad de Malasia. Las entrevistas se analizaron mediante el análisis de contenido a través del software Nvivo después de que se realizó el proceso de transcripción. El resultado sugiere que los factores de motivación de los agrimensores en la industria de la construcción no difieren según los diferentes tipos de organizaciones; y, por lo tanto, un marco conceptual para topógrafos de cantidad, independientemente de los tipos de organizaciones con las que trabajan, se desarrolla. El marco conceptual fue desarrollado y validado y beneficiará a: encuestadores de cantidad individuales; organizaciones de construcción; cuerpos profesionales; y la mejora del rendimiento de las instituciones educativas cuando se usa correctamente.

Chih, Y. y et al. (2017), en su artículo de revista científica *“Sentirse positivo y productivo: papel de la relación supervisor-trabajador en la predicción del desempeño de los trabajadores de la construcción en Filipinas”* señala que, Dada la naturaleza compleja y dinámica del trabajo de construcción, los trabajadores dependen en gran medida de sus supervisores para la asignación de tareas y orientación y apoyo continuos. Sus relaciones con los supervisores pueden afectar directamente su desempeño y, por extensión, el desempeño del proyecto y la efectividad organizacional. Por lo tanto, es de suma importancia

investigar el impacto de esta relación laboral en los resultados psicológicos, conductuales y de desempeño de los trabajadores. Basado en datos recopilados de la industria de la construcción en Filipinas utilizando un diseño de investigación con retraso, este documento investiga el papel de las relaciones supervisor-trabajador en la predicción de las emociones de los trabajadores, la inserción laboral y el desempeño dentro y fuera del rol. Los resultados revelan que una relación laboral de alta calidad entre los trabajadores y sus supervisores puede facilitar las emociones positivas de los trabajadores, lo que lleva a una mejor inserción laboral y un rendimiento superior. Como tal, se recomienda a las organizaciones equipar a los supervisores con la conciencia, el conocimiento y las habilidades para facilitar relaciones de alta calidad con sus trabajadores. Esta investigación contribuye a la literatura de construcción al agregar evidencia empírica para explicar si y por qué las relaciones de alta calidad entre trabajadores y supervisores realmente influyen en el desempeño de los trabajadores de la construcción. También aumenta la comprensión del desempeño y el bienestar de los empleados de construcción individuales desde una perspectiva teórica social y psicológica.

Detsimas, N., y et al. (2016), en su artículo de revista científica *“Capacitación en el lugar de trabajo y desarrollo de habilidades genéricas y técnicas en la industria de la construcción australiana”* señala como propósito de investigar la brecha actual de habilidades en áreas genéricas y de habilidades dentro de la industria de la construcción en Queensland, Australia. Diseño / metodología: Se administró una encuesta por Internet para recopilar las opiniones de los empleados de la construcción sobre el entorno de capacitación en el lugar de trabajo y sus percepciones hacia la capacitación. La encuesta pretendía abordar las siguientes preguntas de investigación, específicamente en relación con la industria de la construcción. Concluyendo que este estudio es único ya que investiga la brecha actual de habilidades en áreas genéricas y de habilidades dentro de la industria de la construcción en Queensland, Australia. Hasta ahora no se ha realizado ningún trabajo para identificar y discutir el método principal de aprendizaje en el lugar de trabajo dentro de la industria de Nivel 2 en el contexto de Queensland Australia.

Wu, G., y et al. (2016), en su artículo de revista científica *“Modelo de dinámica de sistemas y simulación de conflictos entre empleados y familias en la industria de la construcción”*, señala que la industria de la construcción es un entorno de trabajo exigente en el que un

conflicto laboral familiar es particularmente prominente. Este conflicto tiene un impacto significativo en el trabajo y en la satisfacción familiar y el desempeño de los empleados. Con el fin de analizar la evolución dinámica del conflicto trabajo-familia en la industria de la construcción entre el trabajo y la familia, este documento construye un marco dinámico de dos partes del conflicto trabajo-familia que se relaciona con la literatura relevante. Como resultado, se crea un modelo dinámico del sistema de conflictos familiares de los trabajadores en la industria de la construcción, y se realizan imágenes. Los resultados de las imágenes indican que los trabajadores en la industria de la construcción combinan interrupciones en el trabajo con conflictos familiares (WIFC) que son significativamente más altos que los niveles de intervención familiar con conflictos (FIWC). Este estudio también reveló que mejorar la flexibilidad laboral y el apoyo organizacional puede tener un impacto positivo en la satisfacción y el desempeño de los empleados en la industria de la construcción desde una perspectiva laboral y familiar. Además, mejorar el apoyo familiar solo puede mejorar significativamente la satisfacción de los empleados.

Childs y et al. (2017), en su artículo de revista científica *“Uso de evaluaciones de perfil de personalidad en la industria de la construcción comercial de EE. UU.”* señala como propósito determinar si las empresas de construcción comercial de los EE. UU. Y cómo las utilizan los perfiles de personalidad en sus procesos de retención de empleados. Se envió al azar una encuesta a 235 de las 400 principales empresas de construcción comercial en los Estados Unidos para determinar si estas empresas estaban utilizando evaluaciones y si tuvo algún efecto en la rotación dentro de estas empresas. Las entrevistas se realizaron por teléfono con representantes de recursos humanos de estas empresas, y las respuestas se clasificaron en temas e ideas similares utilizando técnicas de codificación de patrones cualitativos. De las 78 empresas que respondieron, un tercio usaba perfiles de personalidad de los empleados dentro de sus prácticas comerciales. Este artículo informa sobre las experiencias y actitudes generales de las compañías que utilizan y no utilizan perfiles de personalidad. Los resultados de esta investigación proporcionan una fuerte evidencia de que el uso de evaluaciones de perfil de personalidad puede ayudar a las empresas de construcción a reducir la rotación de empleados.

Loosemore, M., y Bridgeman, J. (2017), en su artículo de revista científica *“Voluntariado corporativo en la industria de la construcción: Motivaciones, costos y beneficio”* señala que

el voluntariado corporativo es un fenómeno global en crecimiento. A pesar del tamaño y la importancia de la industria de la construcción, no se han realizado investigaciones sobre el voluntariado corporativo en este sector que presenta desafíos especiales en torno a su cultura altamente transitoria, temporal, regulada y basada en proyectos. Para abordar esta brecha en el conocimiento y responder a la necesidad de más información académica y específica del sector en este campo, se exploran los motivos, beneficios y costos del voluntariado corporativo para empresas de construcción y los voluntarios que trabajan para ellos. A través de un estudio de caso en profundidad de uno de los programas de voluntariado corporativo más grandes de la industria de la construcción del Reino Unido, se demuestra que, a nivel individual, no siempre es el altruismo lo que motiva a las personas a ser voluntarias. Los voluntarios en la construcción también están motivados por otros factores, como la lealtad a su organización, profesión e industria, oportunidades relacionales / de redes y el refuerzo de las habilidades técnicas y la satisfacción personal derivadas de ayudar a otros que normalmente no se ofrecen en el trabajo. A nivel empresarial, los principales beneficios del voluntariado son la ventaja de reputación, el reclutamiento y las nuevas habilidades y el acceso a nuevos conocimientos y capacidades. Conceptualmente, los resultados indican que la teoría de sistemas, la teoría del empoderamiento, la teoría de la vida útil y la teoría del intercambio social serían lentes teóricos útiles para llevar adelante la investigación en esta nueva área de responsabilidad social corporativa.

Sami y Rahim (2017), en su artículo de revista científica *“Ética y valores en la industria de la construcción desde la perspectiva Islámica”* señala como propósito de este estudio de explorar los principios de la ética islámica que se aplicarán en proyectos de construcción mediante el establecimiento de prácticas éticas islámicas para mejorar el desempeño del proyecto. En un sistema islámico, la ética y el negocio de la construcción están inextricablemente vinculados. Este documento tiene como objetivo principal identificar la ética en general y desde la perspectiva islámica, e identificar los principios de la ética islámica en los proyectos de construcción. La metodología de análisis de contenido fue de estudios empíricos revisados por pares publicados en revistas académicas. Además, textos especializados para revisar los principios de la ética islámica en proyectos de construcción con el fin de dar una visión general de las principales teorías éticas. Este documento discutirá el impacto de la ética islámica en los trabajos de desempeño y los resultados del proyecto. Finalmente, Este estudio también muestra cómo las empresas de construcción podrían

adaptar la ética islámica y crear un clima de trabajo ético islámico en sus proyectos y también en la sociedad. En conclusión, la implementación de las soluciones recomendadas puede minimizar los actos poco éticos en los proyectos de construcción.

Chieng, H. y et. al (2019), en su artículo de revista científica *“Prácticas de gestión de recursos humanos y su impacto en el rendimiento organizacional de la construcción”* examina en qué medida las habilidades administrativas de los RR. HH. tienen repercusiones directas en el rendimiento de la organización desde diversas perspectivas críticas. En comparación con muchas otras industrias que dependen de nuevas tecnologías emergentes para mejorar sus resultados, la industria de la construcción sigue siendo un sector intensivo en tecnología y mano de obra; por lo tanto, el capital humano es el más imperativo y por lo general el recurso más costoso desplegado en él. Como resultado, los profesionales de RR. HH necesitan buscar constantemente maneras de maximizar el uso de los recursos humanos para mejorar el rendimiento organizacional. Varias investigaciones anteriores sobre este tema se han discutido en este artículo para permitir a los autores desarrollar un marco conceptual que explique la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el rendimiento organizacional.

Abdelnaser, O. (2016), en su artículo de revista científica *“Examen del efecto de la estrategia de formación en el impacto de los empleados en la construcción libia”* señala como objetivo mejorar los elementos clave vitales para el rendimiento individual. En otras palabras, la formación y el desarrollo consisten en una serie de estrategias, políticas, lecciones, herramientas y procedimientos diseñados para avanzar a los miembros o empleados de la organización. Este estudio examina el impacto de las estrategias de formación en el trabajo de los empleados en las empresas de construcción libias. La muestra de este estudio consistió en empleados que trabajaban en empresas de construcción en el este y el centro de Libia. Se realizó una revisión significativa de la literatura para obtener información sobre las estrategias de formación y el desarrollo de los recursos humanos. Un total de 400 cuestionarios estructurados diseñados se distribuyeron aleatoriamente a los empleados, como gerentes, jefes de departamento, técnicos y trabajadores de empresas seleccionadas. De este número, 243 cuestionarios fueron cuidadosamente llenados y devueltos, lo que es 60.8%. Como resultado, se encontró que el nivel de percepción de acuerdo con las estrategias de entrenamiento era alto (media de 3,34, SD a 0,62). Los



resultados mostraron que existen correlaciones significativas entre todas las dimensiones de las estrategias de formación y objetivos. Se ha establecido que la formación desde el ángulo del formador tiene: fuerte correlación con los logros objetivos ( $R = 0,620$ ,  $p < 0,01$ ), luego con los servicios administrativos y de supervisión ( $r = 0,589$ ,  $p < 0,01$ ), planes de enseñanza y programas de formación ( $r = 0,529$ ,  $p < 0,01$ ) y los propios entrenadores ( $r = 0,418$ ,  $p < 0,01$ ). También hay correlaciones significativas entre la motivación y el deseo de cambiar con logros objetivos de formación.

Li, J., et. al (2018), en su artículo de revista científica *“La competencia del gerente de proyectos de investigación sobre construcción y su aplicación”* señala que la investigación de competencias es uno de los temas candentes en el estudio de la ciencia de la administración contemporánea, la psicología, los recursos humanos y otras disciplinas. Pero la competencia, un concepto de escenario, son las características personales que están tan estrechamente relacionadas con los antecedentes de la tarea, el desempeño laboral, etc. Este documento explora las características de competencia del gerente de proyecto de construcción y la aplicación de la competencia del gerente de proyecto de construcción revisando y resumiendo las investigaciones sobre la competencia del gerente de proyecto de construcción en los últimos años. Las futuras investigaciones sobre la competencia del gerente de proyectos de construcción serán discutidas finalmente.

Abdelnasser, O. (2015), en su artículo de revista científica *“Determinar los factores que afectan el desempeño de los proyectos de construcción en Libia”*, Su objetivo es identificar los factores que influyen en el desempeño de los proyectos de construcción en Libia. El estudio se realizó exactamente en la ciudad de Misurata, ubicada en el oeste de Libia. Un cuestionario estructurado está destinado a ser utilizado como una herramienta de recolección de datos administrada por 50 empresas de construcción indígenas seleccionadas al azar. De los 50 cuestionarios enviados, solo se encontraron 42, lo que representa una tasa de respuesta del 84%. Según el hallazgo, los encuestados seleccionaron cinco de los 9 factores identificados como los más importantes que afectan el desempeño de los proyectos de construcción. Los cinco factores identificados son aquellos con la calificación irlandesa más alta. Incluyen: gestión de riesgos, gestión de calidad, gestión de comunicación, gestión de costes y gestión de recursos humanos. También se descubrió que las características o factores comunes que influyeron en el desempeño del proyecto en los proyectos se deben

principalmente a una mala gestión del riesgo (30%). Esto significa que el 30% de los factores que afectan el desempeño del proyecto de las empresas de construcción de Misurata Libia están relacionados con la gestión de riesgos. Y el hecho es que esta área no debe descuidarse, sino que debe recibir más atención.

Prakash, K., y Nandhini, N. (2015), en su artículo de revista científica “*Evaluación de los factores que afectan a la gestión del rendimiento de los proyectos de construcción*”, indica que los proyectos están organizados para realizar tareas complejas que no pueden ser manejadas únicamente por equipos multidisciplinarios en la industria de la construcción. El nivel de éxito en la realización de actividades de desarrollo de proyectos de construcción dependerá en gran medida de la calidad de la gestión, las finanzas, la técnica y la organización. Por lo tanto, el rendimiento es uno de los puntos clave para decidir el éxito de un proyecto. Algunos de estos factores afectan el desempeño de un proyecto de construcción, como tiempo, costo, productividad, calidad, factores humanos / personales, factores de satisfacción del cliente, factores ambientales, salud y seguridad considerados en este proyecto. Estos factores se identifican en la encuesta de literatura y el uso de estos factores para realizar una encuesta entre ingenieros y propietarios de sitios en diferentes compañías. La clasificación del factor se realizará utilizando el Paquete Estadístico de Ciencias Sociales (SPSS). El uso de estos datos es el factor principal que afecta el rendimiento. A partir de los resultados, se darán propuestas apropiadas a las empresas para mejorar el desempeño de su proyecto. Por lo tanto, el estudio tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la ejecución del proyecto de construcción.

Douglas, R. y et. al (2017), en su artículo de revista científica “*Construir una mejor fuerza de trabajo*” señala como propósito de examinar el impacto del aprendizaje basado en la simulación experimental de la autoeficacia de los empleados. El enfoque de investigación es un estudio de caso exploratorio de un grupo de aprendices de la misma organización. Utilizando un cuasi-experimental, un grupo, diseño pre-test-post-test (Tharenou et al., 2007), un cuestionario con escalas validadas en el Tiempo 1 (T1) antes del entrenamiento y el Tiempo (T2) tres meses después del entrenamiento. usado. Todas las escalas habían sido validadas por los investigadores y tenían niveles aceptables de confiabilidad. Además, se realizan entrevistas con los participantes inmediatamente al final del programa. Concluye

que este es el primer estudio que realiza un análisis longitudinal del impacto sobre la autoeficacia en el lugar de trabajo y, como tal, se suma a la investigación en este campo.

Alsayyed, N., y et al. (2019), en su artículo de revista científica *“Los efectos de la capacitación y la motivación de los empleados en la mejora del desempeño de las empresas de construcción el caso de Jordania”* señala como objetivos de este estudio son identificar y clasificar los factores de capacitación y desarrollo, y la motivación en las empresas de construcción en Jordania y determinar el impacto de estas prácticas en el desempeño de estas empresas. Los datos fueron recolectados mediante cuestionario. Según la asociación de contratistas de la construcción jordana (JCAA), hay (375) empresas clasificadas como (1ª y 2ª) en (construcción, carreteras, alcantarillado de agua y obras electromecánicas). El cuestionario estaba dirigido a estas categorías. Se distribuyeron 90 cuestionarios y se recibieron 81 cuestionarios. Los datos recopilados se analizaron a través del paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS). Los hallazgos revelan que existen relaciones fuertes y positivas entre la capacitación y el desarrollo, y la motivación de los empleados y el desempeño de las empresas de construcción.

Ghiglione, F. (2015), en su tesis *“Gestión de R.R.H.H. del personal de planta permanente de la honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño”*, refiere que conforme a la evolución de la sociedad los recursos humanos a ganado un protagonismo vital dentro de las diferentes organizaciones públicas y/ privadas. Esto se determina gracias al aporte científico de las Ciencias Sociales cuyo objeto de estudio general está vinculado a las actividades y el comportamiento de los seres humanos. Precisamos que los recursos humanos son indispensables para cualquier organización que necesite crecer y alcanzar el éxito. Para una mejor evaluación de los empleados de la organización, Los directivos de Recursos humanos de la Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa consideran la necesidad de crear un sistema integral de recursos humanos que permite evaluar el rendimiento de manera periódica, trazándose metas reflejadas en una mejora continua.

No obstante, el reto no es abordado a falta de recursos lo que imposibilita la factibilidad del desafío. Es de conocimiento gerencial que los resultados mejoraran a plazo determinado mediante la proyección de una estrategia e integral, implementando para ello el sistema de gestión de recursos humanos

El desempeño del personal se podría ver afectado por las interrelaciones e interacciones, las mismas que podrían producir molestias en el momento de planificar y ejecutar las estrategias organizacionales

En Guayaquil Daul, A. y Ibarra, P. (2015), en su tesis *“Implementación de un departamento de Recursos Humanos en la empresa de Transportes Tía. S.A”*,

Esta tesis tiene como finalidad que esta empresa cuente con la implementación de una oficina de recursos humanos que cuente con un sistema bien desarrollado, de tal forma que se eleve las condiciones de personal

Esta investigación esta direccionado en la definición de algunos conceptos para mejorar el entendimiento del reclutamiento, selección de personal, inspiración descripción y análisis del trabajo, evaluación del desempeño, gestión de la nómina y capacitación del personal. El método utilizado es descriptivo y observacional, basada en la entrevista de los directivos y empleados. Los resultados obedecen a la mejora de los procesos en la empresa TIA S.A. también a la determinación de los perfiles para cada puesto de las personas que harán este cambio. Capacitando a todos sus empleados para mejorar su productividad.

Sum (2015) en su tesis, *“Motivación y desempeño laboral”*, señalando que la motivación es un tema muy importante para cualquier organización, si se implementa bien puede ayudar a los empleados a ser más productivos, importantes para el desempeño laboral de las personas, y así lograr excelentes resultados.

No debe olvidarse que la motivación es de gran relevancia si desea obtener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es lo mismo que lleva a una persona a actuar de una manera particular, la organización está diseñada para lograr los objetivos y el cumplimiento establecidos y, por lo tanto, será de gran beneficio.

El desenvolvimiento de los trabajadores se refleja en las actividades que llevan a cabo en su campo de trabajo, y todo esto se sujeta en cómo se manejan los colaboradores de la organización. La motivación también ayuda a describir el comportamiento de los

colaboradores en el trabajo, los humanos necesitan diferentes formas de desempeñarse bien y alcanzar sus metas y objetivos.

En esta investigación del tipo descriptivo, se utilizó un examen psicométrico, que sirvió para medir el nivel de motivación de 34 directivos de una empresa de alimentos encontrándose como resultados nivel alto de motivación influyendo el desempeño laboral de los empleados

A nivel nacional, destacó Casma, C. A. (2015), con su tesis *“Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015”*, Precisa la interrelación de conocimiento de Recursos humanos a un nivel de gestión de talento y desempeño institucional. Del análisis descriptivo del total de la población encuestada (84 empleados) y haciendo uso del método científico logístico de la estadística paramétrica y del coeficiente de correlación  $r$  de Pearson. Se concluye que la dirección de la capacidad humana a través de sus habilidades y el desempeño laboral en la compañía se expresa en un nivel promedio, encontrándose una relación significativa entre ambas variables.

Valentín, H. (2017), en su tesis *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”*, De la encuesta “gestión del talento humano y desempeño laboral: Prueba de Chi – cuadrado cuya muestra total fue de 161 personas de la Red de Salud de Huaylas Sur , 2016 incluido personal administrativo y de atención al público y haciendo uso de método análisis estadística y el tipo de la investigación transversal no experimental y exploratoria, se infiere que los recursos humanos es su gestión laboral institucional es altamente reveladora.

Orozco, E. (2018), en su tesis *“Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”* la relación dada entre la variable de gestión de talento y el otro variable desempeño laboral, está constituido como uno de los objetivos principales de este estudio; que tiene un enfoque descriptivo, cuantitativo, con información recopilada en un momento dado. La población o universo considerado para este estudio, está conformado por 2000 empleados municipales de San Juan de Lurigancho, y que solo 322 empleados se consideraron como muestra. Además, el método utilizado en el estudio fue hipotético-deductivo. Los dos cuestionarios utilizados están basados en una escala Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca). Los

cuestionarios proporcionaron información sobre la gestión del talento humano y el desempeño y las dimensiones del trabajo, representados gráficamente. El estudio finaliza con el siguiente resultado:  $r = 0.775$  que indica que existe entre las variables una correlación positiva de nivel de alta.

Muñoz, M. (2017), en su tesis “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*”. Con este estudio se quiere saber si existe relación entre ambas variables, considerando los 20 empleados encuestados de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, la técnica que se apeló para recabar la información de esta pequeña población fue la encuesta, utilizando cuestionario que fueron aprobados por expertos determinando su confianza utilizando estadísticas de Alfa de Cronbach. El tipo de estudio según su propósito fue intrínseco a nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño experimental: transversal. De los resultados obtenidos se concluye que: Tenemos relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el valor p resultante de 0.000, menor que el valor logrado de 0.05. Y con un ajuste de 0.902. por tanto, la buena gestión de recursos humanos será el desempeño de los empleados de ONPE.

El sector de recursos humano, Wayne, R., y Noe, R. (2005) en la teoría de la gestión de recursos humanos, reconocen que el personal debe ser considerado como el activo más valioso para lograr el objetivo institucional y cumplir con sus empleados, con programación, coordinación, organización, desarrollo y control de técnicas capaces de lograr individualmente la más alta eficiencia y efectividad del personal, listo para enfrentar los desafíos de la compañía como lo expresaron Wayne, R., y Noe, R. (2005) sobre el espacio de recursos humanos, refiere que realizar políticas, metas y objetivos organizacionales; hacen que los corporativos institucionales sean fructífera y competitivas y, por lo tanto, exitosas, garantizando el recurso de personal capacitado, calificado, actualizado y comprometido con el futuro de la organización.

Colunga (1998), según este autor “La noción de que los recursos humanos en la sociedad son una fuente de ventaja competitiva sostenible que ha llevado a una línea de investigación para integrar la investigación de gestión de recursos humanos con la teoría estratégica”.

Milkovich, G., y Boudreau, J. (1994), señala que el Departamento de Recursos Humanos (RR. HH).

Proporciona orientación de política general sobre la gestión de recursos humanos y funciones de apoyo gerencial relacionadas con la gestión de empleados para todas las áreas de la empresa y las etapas del proceso de fabricación. La misión del Departamento es ser un socio estratégico en la provisión de programas de recursos humanos que desarrollen, mantengan y atraigan una fuerza laboral calificada y diversa. La visión es ser universalmente reconocida por su excelencia en recursos humanos y como empleador principal. Alles, M. (2005) señala que el departamento de recursos humanos, además de proporcionar funciones básicas de recursos humanos, es responsable de gestionar los beneficios de salud, la compensación de los empleados y la discapacidad a largo plazo. El departamento incluye desarrollo profesional, seguridad y capacitación técnica para todos los empleados, alineado con los objetivos a corto plazo de la compañía continúe buscando avances tecnológicos que mejoren la eficiencia operativa, integrando nuevas tecnologías en todas las divisiones para aumentar la eficiencia y la eficacia de las funciones básicas de los recursos humanos. Desarrolle un plan de continuación de nómina, programa de transacción de personal automatizado y actualización o adaptación al cambio. Al evaluar a la persona expresada en el marco teórico, los autores coinciden en que el departamento de recursos humanos desempeña un papel fundamental en la efectividad del equipo, que es fundamental para una empresa de servicios, como es el caso de las instituciones educativas tecnológicas. Esta eficiencia debe ser monitoreada en cuanto a la dinámica con cada estudiante, todos los días y de acuerdo con las circunstancias en las cuales los maestros deben enseñar principalmente el conocimiento necesario para las necesidades de los estudiantes que cambian de acuerdo con la realidad. Por lo tanto, en una institución que incluye muchos estudiantes, para garantizar que el personal brinde el servicio de una manera que cumpla con las expectativas de múltiples estudiantes, con múltiples cifras, expectativas y percepciones. Todo esto requiere muchas habilidades por parte de los docentes difíciles de alcanzar, por lo que es un área necesaria de recursos humanos para cuidar el rendimiento, no tanto el requisito, sino

analizar, coordinar y proporcionar estrategias de personal de servicio para lograr la satisfacción del estudiante, la deserción, la repetición, el absentismo.

Cuesta, A. y et. al (2007), define la gestión de recursos humanos como un conjunto de principios y procedimientos que buscan la mejor selección, educación y organización de los servidores corporativos, su satisfacción laboral y el mejor desempeño mutuo.

Según los autores Wayne, R., y Noe, R. (2005), definen la gestión de recursos humanos, como la utilización de los recursos de la empresa, para alcanzar los objetivos de la organización. Se entiende el desarrollo de esta misma esta dado por una buena gestión. Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de la propia organización.

Para el autor Chiavenato, I. (2007), define la gestión de recursos humanos como la política y práctica necesarias para redirigir los aspectos gerenciales de la gestión de recursos humanos o personas, incluidos el reclutamiento, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño. Señala que la gestión de recursos humanos es un oficio de gestión dedicada a la adquisición, capacitación, evaluación y contratación de empleados. Él cree que es importante para nosotros que la empresa tenga un departamento y tenga todos los recursos necesarios para reclutar, capacitar y motivar al personal.

Los pasos de gestión de recursos humanos se consideraron como cuatro dimensiones:

Dimensión Administrativa, según Reyes, A. (2004), la dimensión administrativa es un proceso social que conlleva la responsabilidad de una planificación y regulación efectivas de las operaciones de la empresa, con el fin de lograr un objetivo determinado para un grupo humano en particular.

Para Caballano, J. L. (2010), es únicamente burocrático y actúa con disciplina y retribución. Los pasos a seguir son reactivos. Es decir, la fase de gestión se define como un proceso ordenado que se vincula directamente con la actividad de la empresa y la compensación salarial de los empleados.



Dimensión Gestión, según Caballano, J. L. (2010), comienza a considerar las necesidades sociales y sociológicas de las personas. Los pasos a seguir son proactivos.

Según Chiavenato, I. (2011), esta es una actividad comercial y económica. Consiste en la planificación, organización, dirección, y control los esfuerzos de la empresa, así como utilizar otros recursos para lograr los objetivos. Es decir, la administración está configurada para satisfacer las necesidades de recursos humanos a través de procesos planificados y resguardando sus necesidades.

Dimensión Desarrollo, según Caballano, J. L. (2010), busca conciliar las necesidades de los empleados y las necesidades financieras de la empresa. Las personas se consideran piezas importantes para la organización y buscan su motivación y eficiencia.

Para Sablich, C. (2013), Los recursos humanos están considerados como una ventaja de características competitivas básica en toda la organización. Los sistemas de gestión de recursos humanos y el resultado, van alineados con la estrategia organizacional.

En otras palabras, la gestión estratégica de recursos humanos se define como estrategias usadas para el bien de la empresa, en términos de ingresos económicos, considerando para ello a los empleados como la principal fuente.

La gestión de recursos humanos a diferencia del pasado, ahora juega un papel muy importante en la planificación y en el alcance del éxito de una organización, por ello la alta gerencia espera que los encargados de recursos humanos apliquen todos sus conocimientos especializados y se conviertan en socios estratégicos en el desarrollo e implementación de su plan estratégico.

El Desempeño Laboral se puede definir, según Iturralde, J. I. (2011), como el nivel de ejecución alcanzado por el empleado en concordancia con los objetivos de la empresa, a través de la suma de sus competencias como son sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores. Además, otra definición interesante es la aportada por Chiavenato, I. (2011), porque establece que el desempeño es la efectividad del equipo que trabaja dentro de las organizaciones, lo cual es necesario para la organización, el funcionamiento individual en el trabajo y una gran satisfacción. En este sentido, el desempeño del trabajo de las personas

dependerá de su comportamiento y de los resultados obtenidos. Araujo, M., y Martín, T. (2007).

Los indicadores de evaluación del desempeño del colaborador son muy importantes para que la compañía alcance su productividad esperada, aquí están los indicadores más importantes donde podemos conocer el estado de la compañía y saber si requiere una evaluación del desempeño: Indicadores financieros: Sin duda, un indicador de que el equipo necesita ser evaluado es la situación financiera de la compañía, (flujo de caja, utilidades, retorno sobre la inversión, relación costo/beneficio). Para reducir los costos y aumentar la productividad en las organizaciones, es necesario contar con un equipo eficiente en sus actividades e implementar estas evaluaciones de desempeño, indicadores relacionados con el cliente: es de vital importancia que a cada colaborador se le encargue una tarea de acuerdo con su perfil; caso contrario, se puede originar frustración o estrés acarreando consecuencia como un mal servicio a los clientes (Satisfacción del cliente externo o interno; tiempo de entrega del pedido; competencia de precio o calidad; franja cubierta del mercado), indicadores internos: es muy importante elegir a los empleados de acuerdo con sus habilidades y enfoques para mejorar la productividad y eficiencia de la empresa y, por lo tanto, todos sus indicadores. (Horas de proceso; métricas de seguridad; métricas de procesador; ciclos de proceso), indicadores de innovación: es importante que los empleados tengan el perfil indicado de acuerdo con esta ubicación y realicen mejoras continuas en todos los procesos (nuevos procesos y desarrollo de productos; proyectos de mejora; calidad general; investigación y desarrollo). Arana, L. (2012)

Cada empresa debe contar con una persona responsable de evaluar el equipo, casi siempre se le asigna al gerente, supervisor, coordinador, pero también puede crear un equipo especial para este trabajo; La evaluación del desempeño en las Pymes se le puede atribuir a:

El Gerente. - es el más idóneo para desarrollar la administración de personal y a la vez ser el responsable de la organización en su conjunto o del área.

Departamento de Recursos Humanos. - es el área responsable de la elección del personal y, por lo tanto, responsable de determinar los enfoques y habilidades de los empleados.

Equipo de trabajo. - Son responsables porque son los líderes del grupo y, por lo tanto, conocen en detalle a sus subordinados.

Comité de evaluación. - Se puede asignar a un comité para especializarse en la evaluación del desempeño.

Empleado. - es muy importante la participación activa en la empresa del propio colaborador y a la vez tenga la capacidad de valorarse a sí mismo, creando grupos autodirigidos de 360 grados. - Cada empleado es evaluada por las personas de su entorno, significa que con cualquier persona con la que mantenga una relación de interacción participa en su evaluación (gerente o supervisor, colegas, clientes, subordinados). Escobar, M. (2005)

La evaluación del desempeño esta dado por un proceso sistemático que hace posible la evaluación del desempeño de los empleados y el potencial de desarrollo futuro. (Kast y Rosenzweig, 1985).

Los siguientes pasos para evaluar el desempeño de cada personal de la organización están diseñados para establecer estrategias de resolución de problemas, estimular y fomentar a los empleados el desarrollo de su capacidad personal dentro de la organización.

El potencial humano es medido con la evaluación del desempeño de cada empleado para determinar su relación con el puesto en sí y considera al potencial humano como una ventaja competitiva.

Brinda oportunidades de crecimiento y condiciones de participación activa para todos los miembros de la empresa de acuerdo con los fines organizacionales e individuales. Chiavenato, I. (2002)

La evaluación del desempeño es nos permite obtener de manera confiable, en detalle la descripción precisa de cómo el colaborador desarrolla sus tareas y determinar en qué grado cumple con sus responsabilidades. Para cumplir con este propósito, todo el sistema de evaluación del desempeño tiene que estar directamente relacionados con la ubicación / cargo y que las mismas deben ser prácticos y confiables.

El empleado debe saber no solo sobre el cambio planificado, sino también por qué y cómo aplicarlo, recibir comentarios apropiados y reducir los desacuerdos sobre su desempeño en la organización.

La evaluación del desempeño no es definitiva en sí misma, sino una herramienta, un medio, un instrumento para optimizar el desarrollo de los recursos humanos de una empresa.

Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes:

Los objetivos de la evaluación del desempeño para el puesto asignado requieren una evaluación que le permita saber si el empleado cumple con los requisitos de trabajo deseados, en caso de que no evalúe la evaluación para desempeñarse adecuadamente y adaptarse al puesto, es de suma importancia para conocer las habilidades y enfoques de todos los recursos humanos.

La realidad problemática, los antecedentes y el marco teórico nos llevó al siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.?

La presente investigación se justificó de acuerdo con Hernández, R. y et. al (2003) existen justificaciones, las respuestas más positivas y satisfactorias, la investigación será una base más sólida para justificar el cumplimiento entre los que tenemos:

Para su conveniencia, servirá para demostrar la importancia de la gestión de recursos humanos en el desempeño del proyecto, para justificar cambiar la política de contratación por menor costo de personal, por una política de personal confiable, que no cometa errores, enfocado y que no conduzca a sobrecostos, a través de la gestión de talento.

Por sus implicaciones prácticas, porque ayudara a resolver un problema del factor humano, pues las medidas de seguridad, los cumplimientos normativos, la evaluación de personal ha sido adecuada, sin embargo, los errores y demoras con su consecuente sobrecosto no se pudieron controlar a niveles tolerables durante el periodo 2011-2014 por lo que se determinó que el principal factor era humano en el personal contratado y organizacional en los sub contratistas.

Desde el punto de relevancia social, es muy importante pues de ello depende la supervivencia de la empresa, un contribuyente más y puestos de trabajo. Por otro lado, permitirá seleccionar y dar oportunidad a las personas por méritos en esta empresa.

Desde el criterio teórico, existen pocos estudios en cuanto a la relación Recursos humanos – desempeño de la empresa, siendo el factor humano el principal factor de sobrecostos en el sector construcción, por lo que llenara un gran vacío, en particular, porque se trata de una pequeña empresa.

Desde el punto de vista metodológico, permitirá adaptar instrumentos de gestión de recursos humanos y observación de desempeño en proyectos, actividad con características particulares.

La realidad problemática justificada tuvo como objetivo general

1. Determinar la relación entre la Gestión de RR. HH. y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

Para llegar al objetivo principal se requiere de los siguientes objetivos específicos

1. Determinar el nivel de Gestión de RR. HH. en EDICAS S.A.C.
2. Determinar el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

El planteamiento de la hipótesis general consiste en:

1. Determinar si existe relación estadística significativa entre la gestión de RR. HH. y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández, R. y et. al (2003) dice:

**De acuerdo al fin que se persigue:** Descriptivo, ya que implica comprender las condiciones, costumbres y actitudes predominantes a través de una descripción precisa de actividades, objetos, procesos y personal. Su propósito no se limita a la recopilación de datos, sino a predecir e identificar la relación entre dos o más variables.

**De acuerdo al tipo de problema:** Aplicada, porque se basa fundamentalmente en la aplicación de la teoría básica de la investigación, que se ocupa del proceso de las relaciones teoría-producto.

**De acuerdo a la recolección de datos:** Cuantitativa, debido a que utiliza un programa de toma de decisiones, trata de señalar que, en algunas alternativas, a través del tamaño numérico, la relación empírica entre variables o distribuciones puede incluir los contenedores en el campo estadístico.

**De acuerdo al método de investigación:** Es correlacional, porque pretende verificar la relación entre las variables de investigación.

#### 2.1.2. Diseño de investigación

De diseño de investigación: Correlacional descriptivo.

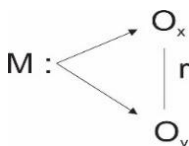


Figura 1 Diseño de contrastación

Fuente: Elaboración propia

M: Muestra.

O1: Gestión de RR. HH.

O2: Desempeño laboral en ejecuciones proyectos.

R: Relación de variables.

## 2.2. Escenario de estudio

Tabla 1: Operacionalización de variables

<b>VARIA BLES</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Cuesta, A. y et. al (2007, p. 13) define la gestión de recursos humanos como un conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.	Gestión de Recursos Humanos medido a través de las dimensiones Reclutamiento y selección, Inducción del personal, Desempeño y promoción del personal, Entorno laboral, Políticas de recursos humanos de la organización.	Reclutamiento y selección	Requerimiento	Análisis de los requerimientos de Humanos para la empresa y proyectos a futuro Recogida de información. Descripción de puestos.	Ordinal	Nivel alcanzado en instrumento de medición de gestión de recursos humanos l de acuerdo al siguiente % de escala de puntaje:  Bajo % 0-50 Medio %: 51-75 Alto %: 76-100
				Política de selección	Políticas de convocatoria Política de cartera de prospectos Política de supervisores		
			Inducción del personal	Normas	Capacitación de la empresa Normas y reglamentos	Ordinal	
				Procesos	Protocolos entre la empresa Protocolo entre contratistas Relaciones publicas		
			Desempeño y promoción del personal	Disponibilidad de RR. HH	Portafolio de personal	Ordinal	
				Retención de talento	Gestión de incentivos y retención Promoción y aprovechamiento de talento		
			Entorno laboral	Recursos materiales	Gestión de recursos de trabajo	Ordinal	
				Gestión de equipos	Gestión de Equipos de trabajo		

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles
Desempeño laboral en ejecuciones proyectos	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Araujo, M., y Martín, T. (2007)	Desempeño laboral en ejecuciones proyectos en las dimensiones Cumplimiento, Conocimiento del trabajo, Disciplina, Capacidad de aprendizaje, Orientación a resultados, Relaciones comunicación en una escala ordinal.	Cumplimiento	Reglamento laboral	Conoce el reglamento de trabajo y toma las previsiones para cumplirlo Cumple con el trabajo en tiempos establecidos sin errores	Ordinal	Nivel alcanzado en instrumento de medición de calidad de vida laboral de acuerdo al siguiente puntaje:  Bajo (%) 0-50 Medio (%): 51-75 Alto (%) : 76-100
				Seguridad y salud en el trabajo	Cumple de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)		
				Políticas de la organización	Sabe que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto		
			Conocimiento del trabajo	Conocimiento técnico	Se desempeña extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.	Ordinal	
				Conocimiento legal	Demuestra conocimiento de la normativa laboral y de construcción		
				Habilidades blandas	Demuestra asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.		
				Adaptabilidad	Se adapta a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)		
			Disciplina	Comportamiento	Cumple los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen. Motiva un adecuado ambiente de trabajo	Ordinal	
				Compromiso	Demuestra puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa. Su actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo		

Fuente: Elaboración propia.



	Actualización	Se orienta a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos Sus trabajos muestran tendencia a la perfección y refinamiento	Ordinal
Capacidad de aprendizaje	Capitalización de experiencias	Tiene habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros. Capta los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal	
	Resultados de trabajo encomendado	17. Sabe resolver los imprevistos que se presentan en la obra	Ordinal
Orientación a resultados	Logro resultados empresariales	18.Su trabajo queda acorde a las expectativas 19.Demuestra confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución 20. Es un aporte al adecuado clima laboral y de orientación a resultados	
	Asertividad	Su manera de comportarse evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.	Ordinal
Relaciones comunicación	Aporte ascendente	Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.	
	Habilidad instructiva	23. Su manera de actual conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente 24. Demuestra resultados como instructor o formador	

## 2.3. Participantes

### Población

La población estuvo compuesta por los trabajadores que laboraron en los proyectos durante el periodo 2017-2018 que se estima 578.

### Muestra

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N - 1)e^2 + z^2 * pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población = 578 trabajadores (supervisores, ingenieros, maestros etc.)

z: Valor tabulado 1,96, de la distribución normal al 95% de confianza.

P: Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

q: Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

e: Error de muestreo permitido, 0,05

### Reemplazando valores en la formula

$$n = \frac{578(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(578 - 1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 231$$

Corrección de población

Si  $\frac{n}{M} > 0.05$  se aplica corrección.  $n_e$

$$\frac{231}{578} = 0.39 > 0.05 \text{ se aplica corrección. } n_e$$

Reemplazando valores

$$\frac{231}{578} = 0.39 > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{231}{(1 - \frac{231}{578})} = 165$$

### Muestreo

Para la selección de algunas unidades de estudio se determinó por muestreo probabilístico aleatorio a través de Excel

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

### 2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada para recolectar los datos fue a través de encuesta, aplicado a los trabajadores de la empresa constructora EDICAS S.A.C.

### 2.4.2. Instrumentos

#### **Variable desempeño laboral en ejecuciones proyectos**

#### **Cuestionario de Desempeño Laboral, Meléndez (2003) adaptado a la industria de la construcción**

Este test se enfoca en aspectos tales como: cumplimiento, conocimiento del trabajo, disciplina, capacidad de aprendizaje, dirección de resultados y relaciones de comunicación, al mismo tiempo que reciben las respuestas como siempre, frecuentemente, a veces, rara vez y nunca. Constituido por 24 preguntas

Tabla 2 Cuantificación de dimensiones de variable recursos humanos

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>RANGO</b>
Cumplimiento	4	(0-16)
Conocimiento del trabajo	4	(0-16)
Disciplina	4	(0-16)
Capacidad de aprendizaje	4	(0-16)
Orientación a resultados	4	(0-16)
Relaciones comunicación	4	(0-16)
Total Variable	24	0-96

Fuente: Elaboración propia

Escala ordinal	
Bajo	0%-50 %
Medio	51%-75%
Alto	76%-100%

### **Variable Gestión de recursos humanos en ejecuciones proyectos**

**Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos adaptado a la industria de la construcción**, mide la variable en 5 dimensiones: Reclutamiento y selección, Inducción del personal, Desempeño y promoción del personal, Entorno laboral, Políticas de recursos humanos de la organización. al mismo tiempo que reciben las respuestas como siempre, frecuentemente, a veces, rara vez y nunca. Constituido por 22 preguntas.

Tabla 3 Cuantificación de dimensiones de variable recursos humanos

<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Rango</b>
Reclutamiento y selección	6	(0-20)
Inducción del personal	5	(0-20)
Desempeño y promoción del personal	4	(0-12)
Entorno Laboral	2	(0-8)
Política de Recursos Humano	5	(0-20)
Total variable	22	(0 -88)

Fuente: Elaboración propia

Escala ordinal	
Bajo	0%-50 %
Medio	51%-75%
Alto	76%-100%

#### 2.4.3. Validez de contenido

Los instrumentos: Escala para el Gestión de Recursos Humanos y escala para el Desempeño laboral en ejecuciones proyectos serán validados por expertos, quienes son profesionales o líderes en la industria de la construcción.

#### 2.4.4. Confiabilidad

Para asegurar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una encuesta piloto en 20 trabajadores de la Empresa Constructora ROAYA S.A.C. Contratistas Generales, los resultados de estas encuestas se validaron mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el mismo que para el cuestionario de gestión de recursos humanos tuvo un valor Alfa de Cronbach de 0.805 y para el cuestionario de desempeño tuvo un valor Alfa de Cronbach de 0.891 los mismos que se detallan en los anexos 08 y 09 respectivamente.

### 2.5. Procedimiento

Se solicitó la autorización a la empresa

El representante de la empresa nombro a la persona para coordinar la aplicación de los instrumentos

Se coordinará con la persona designada las fechas y periodos para aplicar las encuestas sin interrumpir los procesos productivos de la empresa

Se encuestará hasta completar la muestra en los diferentes proyectos

Se trasladará los datos de los cuestionarios de encuestas a una base de datos en Excel.

### 2.6. Métodos de análisis de datos

#### 2.6.1. Estadística descriptiva

Los resultados de las variables y sus dimensiones se describirán mediante estadística descriptiva.

#### 2.6.2. Estadística inferencial

Para la demostración de hipótesis se trasladará los datos al software SPSS para demostración de hipótesis estadística mediante el estadístico Rho de Spearman

### 2.7. Aspectos éticos

Para la realización de la presente investigación se tendrá en cuenta el respeto a los principios de anonimidad, confidencialidad, respeto a la dignidad humana, principio

de Beneficencia y Justicia; estos tienen como finalidad aumentar la calidad y la objetividad de la investigación. Hernández, R. y et. Al (2003).

## II. RESULTADOS

### 3.1 Determinar el nivel de Gestión de Recursos Humanos en EDICAS S.A.C.

Tabla 4: Nivel de Gestión de Recursos Humanos en EDICAS S.A.C.

Categoría	Reclut. Selección		Inducción de Personal		Desempeño y promoción del personal.		Entorno laboral		Polít. RR.HH		G RR.HH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	57	35%	65	39%	70	42%	81	49%	65	39%	50	30%
Medio	88	53%	74	45%	79	48%	60	36%	84	51%	102	62%
Alto	20	12%	26	16%	16	10%	24	15%	16	10%	13	8%
Total	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se aprecia a la variable nivel de Gestión de Recursos Humanos con 30% (50 casos) en la categoría baja, 62% (102 casos) en la categoría media, y 8% (13 casos) en la categoría alta.

A nivel dimensional, la dimensión reclutamiento y selección la categoría bajo presentó un 35% (57 casos), la categoría medio presento 53% (88 casos) y la categoría alto presento 12% (20 casos). En la dimensión inducción de personal, en la categoría bajo presentó un 39% (65 casos), la categoría medio presento 45% (74 casos) y la categoría alto presento 16% (26 casos). En la dimensión Desempeño y promoción del personal, en la categoría bajo presentó un 42% (70 casos), la categoría medio presento 48% (79 casos) y la categoría alto presento 10% (16 casos). En la dimensión entorno laboral, en la categoría bajo presentó un 49% (81 casos), la categoría medio presento 36% (60 casos) y la categoría alto presento 15% (24 casos). En la dimensión política de recursos humanos, en la categoría bajo presentó un 39% (65 casos), la categoría medio presento 51% (84 casos) y la categoría alto presento 10% (16 casos). Estos resultados se aprecian en la fig. 2. (p. 47)

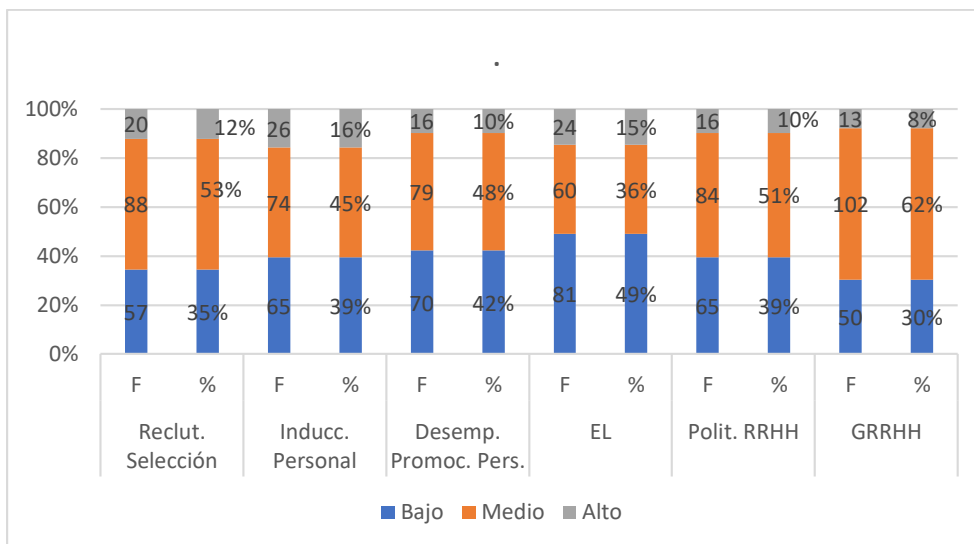


Figura 2 Nivel de Gestión de Recursos Humanos en EDICAS S.A.C.

Fuente: Datos obtenidos de la Tabla 4.

### 3.2. Determinar el Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

Tabla 5 Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

Categoría	Cumplimiento		Conoc. Trabajo		Disciplina		Capacidad. Aprendizaje		Orientación. Resultados		Relaciones Comunicación		Desempeño Laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mala	29	18%	17	10%	23	14%	18	11%	25	15%	34	21%	47	28%
Regular	102	62%	114	69%	102	62%	110	67%	105	64%	94	57%	104	63%
Buena	34	21%	34	21%	40	24%	37	22%	35	21%	37	22%	14	8%
Total	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%	165	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se aprecia a la variable Desempeño Laboral con 28% (47 casos) en la categoría mala, 63% (104 casos) en la categoría regular, y 22% (14 casos) en la categoría buena.

A nivel dimensional, en la dimensión cumplimiento, en la categoría mala presentó un 18% (29 casos), la categoría regular presentó 62% (102 casos) y la categoría buena presentó 21% (34 casos). En la dimensión conocimiento del trabajo, en la categoría mala presentó un 10% (17 casos), la categoría medio presentó 69% (114 casos) y la categoría buena presentó 21% (34 casos). En la dimensión disciplina, en la categoría mala presentó un 14% (23 casos), la categoría regular presentó 62% (102 casos) y la categoría buena presentó 24% (40 casos). En la dimensión capacidad de aprendizaje,



en la categoría mala presentó un 11% (18 casos), la categoría regular presento 67% (110 casos) y la categoría buena presento 22% (37 casos). En la dimensión orientación a resultados, en la categoría mala presentó un 15% (25 casos), la categoría regular presento 64% (105 casos) y la categoría buena presento 21% (35 casos). En la dimensión relaciones y comunicación, en la categoría mala presentó un 21% (34 casos), la categoría regular presento 57% (94 casos) y la categoría buena presento 22% (37 casos).

Estos resultados se aprecian en la figura 3.

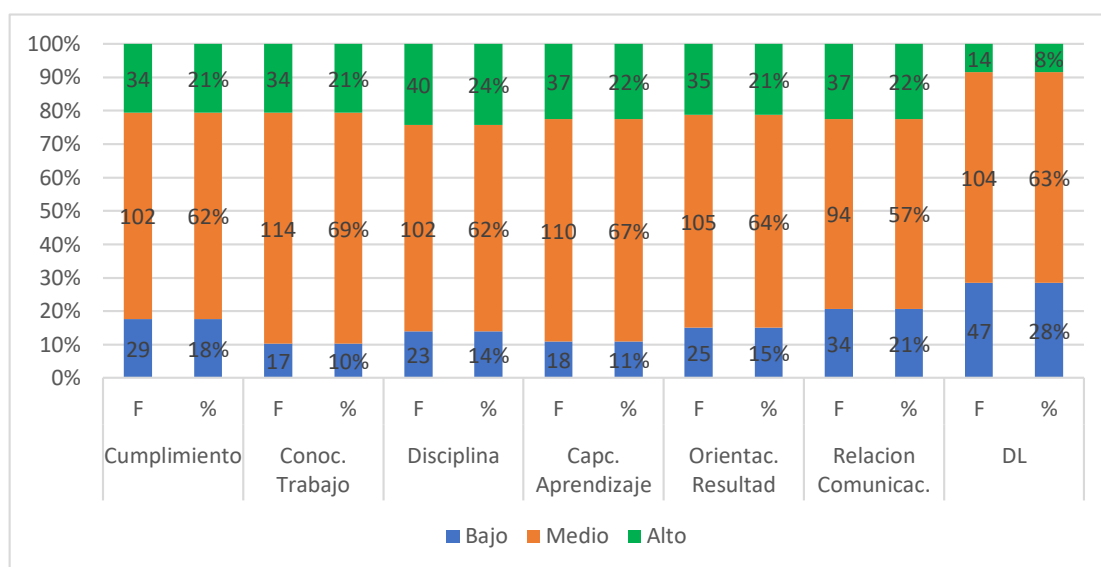


Figura 3 Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

Fuente: Datos obtenidos de la Tabla 5.

### 3.3 Determinar la relación entre la gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

#### Prueba de normalidad para resultados de Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral

Se realizó la prueba de normalidad a las dos variables para corroborar si estos valores tienen una distribución normal, para lo cual planteamos las hipótesis siguientes:

$H_0$  = La variable Gestión de Recursos Humanos y de Desempeño Laboral tiene una distribución normal

$H_1$  = La variable Gestión de Recursos Humanos y de Desempeño Laboral no tiene una distribución normal

Tabla 6 Prueba de normalidad datos de variables

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	,093	165	,002	,971	165	,002
DESEMPEÑO LABORAL	,111	165	,000	,966	165	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Por encontrarnos en el caso de que la muestra es mayor a 30 datos, utilizamos la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo datos como son sig. o p-valor de la variable gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de: 0.002 y 0.000 respectivamente, valores por debajo del nivel de significancia de 0.005 por lo que rechazamos la hipótesis nula es decir que:

Los datos de la variable de gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral no tienen una distribución normal

### **Análisis de correlación**

Después de determinar que los datos de ambas variables no tienen una distribución normal, se procederá a realizar el análisis de correlación con Rho de Spearman

### **Hipótesis estadística**

Ho No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

Ha Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.

Utilizando el software de SPSS se obtuvo el siguiente resultado

Tabla 7 Resultados contrastación estadística de variables mediante estadístico Rho Spearman

		GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,744**
		N	165
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	165

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

### Conclusión estadística

Como se aprecia en el cuadro anterior, el coeficiente de correlación es  $r= 0.744$ ,  $p=0.000$ ,  $\alpha = 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterativa.

Concluyendo que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. lo que demuestra que existe una intermedia correlación, corroborando la hipótesis de la presente investigación y se logra su objetivo.

#### IV. DISCUSIÓN

Nuestros resultados hallaron en cuanto a la gestión de recursos humanos que predominaba el nivel medio (62%) seguido del nivel bajo (30%) y solo un (8%) nivel alto. Estos resultados coinciden con los hallados por Samuel, C., y Timmaraju, K. (2015) quien señala que la gestión de recursos humanos es un desafío por cuanto de ellos depende la conformidad contractual de la empresa, penalidades por accidentes, licencias y sobre todo una adecuada gestión sindical, es por ello por lo que el antecedente señala que el gran desafío hoy no es atraer ingenieros, sino atraer generadores de valor, confiabilidad, adaptación laboral, que sepan hacer sinergias ante situaciones adversas. La gestión de recursos humanos depende de las condiciones económicas, y los recursos humanos calificados van sin problemas en busca de geografía con una mejor oferta. En el campo de construcción, las herramientas son fáciles de obtener, la mano de obra relativamente fácil, lo extremadamente difícil de encontrar es la capacidad organizativa, las metodologías y los modelos de trabajo, en una palabra, un gestor de recursos humanos. las empresas de construcción que operan en múltiples territorios, tienen que estar listas para responder al mercado menos exigente y, por lo tanto, con una mayor demanda. Aumentar su conocimiento de gestión de recursos no solo en su lugar sino en cualquier lugar hará posible la logística de materiales, gestiones que se necesitan para los proyectos de ingeniería, los recursos humanos son los creadores de las sinergias capaces de responder y lograr los objetivos en el más adverso escenario.

En esta misma línea de ideas, Nguyen, H., y Hadikusumo, B. (2017) señala que, en el caso de las pequeñas empresas, los daños o pérdidas por inadecuado desempeño, puede ser desapercibidos, sin embargo, en grandes empresas, los resultados de una mala labor pueden acabar en tragedia. Por otra parte, no hay que perder de vista que las pymes de construcción generalmente son pequeñas contratistas, o sub contratistas de las medianas y grandes empresas y es así como se maneja los grandes proyectos de construcción.

Es importante destacar el aporte de Yi, Y., y et al. (2016) quien tiene el enfoque de la construcción fuera de la ciudad, el trabajo en campamentos, muchos proyectos de ingeniería chinos por la extensión del terreno y expansión, se requiere la adaptación de los trabajadores, muchas veces ellos aceptan sin estar preparados y por otro lado la gestión de recursos debe entender esto y dar ayuda profesional al campamento, pues no todos por más competentes que sean son capaces de adaptarse a campamentos y sobre todo, lo más importante hacer sinergia con los demás para sacar adelante el proyecto. El antecedente propone como

solución un contrato psicológico, lo cual es un gran aporte, porque en el contrato tradicional no se especifica la actitud, y muchos aspectos psicológicos que son necesarios en los grupos sinérgicos que tienen que enfrentar desafíos imprevistos.

Ofori, G. (2015) por su parte aporta que tras 4 décadas de la industria, aunque ha cambiado totalmente en cuanto a materiales, técnicas, y procesos, uno de los aspectos clave es que los recursos humanos deben de ser de la mayor calidad, en desempeño, competencia, valores morales, responsabilidad, solidaridad, pues la construcción ha migrado a una tercerización de grandes o pequeñas empresas altamente especializadas, en las cuales descansa todo el proyecto, muchas empresas pequeñas y medianas dependen de la salud de la gran empresa contratante, de caer el proyecto es posible que repercuta en todas por culpa de una, por lo que la identificación con el proyecto es tarea de todas las contratistas, sus trabajadores, como los trabajadores del proyecto. Por tanto, sean la gran empresa o sean una pequeña empresa, o un trabajador individual, todos deben ponerse la camiseta del proyecto. El proyecto es el barco, que cuando se hunde se hunden todos.

Respecto al desempeño laboral se encontró que predominaba el nivel regular (63%), seguido de nivel bajo 28% y solo un 8% con rendimiento bueno. Estos resultados guardan paralelo con los hallados por Chaturvedi, S. y et. al (2018) quien señala que el desempeño es fundamental en la industria de la construcción siendo uno de sus aspectos particulares que son trabajos en equipos, es una característica a diferencia de otros trabajos que cada uno hace un trabajo individual, los muros, columnas etc., depende de mucho trabajo en común, por lo que el ánimo la actitud, el conocimiento, inteligencia social y emocional son fundamentales, pues de ello depende el desarrollo del proyecto. Personal que cumple pero que no tiene habilidades sociales o no es coherente, genera incertidumbre en el equipo y en sus superiores, es por ello por lo que los trabajadores de proyecto deben gestionarse en base a ese talento.

En esta misma línea de ideas, Anjay, M. (2018) quien señala que si bien los recursos humanos con experiencia demuestran su competencia, pues se contrata a los más capaces, y los que tienen más experiencia en contratos (horas de trabajo) demuestran mayor competencia, este es un recurso humano más costoso pues tienen el albedrío de escoger quien más les paga, es necesario la captura de talentos, o formación de estos, después de todo el recurso humano siempre es escaso, en particular el de calidad. Las empresas por tanto

deben tener su propia escuela practica de desarrollo donde los novatos con inteligencia emocional, social y las que fueran requeridas puedan desarrollarse y ocupar la reserva de la empresa, que es tan grande como la capacidad de sus recursos humanos.

Se encontró asociación estadística significativa de intermedia correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral  $r = 0.744$ ,  $p = 0.00$ ,  $\alpha = 0.005$ ) estos resultados coinciden además de los estudios vinculados a la construcción con los relacionados a otros estudios como los de Muños (2017) en la OMPE, Orozco, E. (2018) en la Municipalidad Provincial de San Juan de Lurigancho, Valentín, H. (2017) en MINSA, y en empresas comerciales como Casma, C. A. (2015).

El recurso humano, y el proyecto son aspectos muy relacionados donde hay mucho en juego y requiere de una visión especial, y existe una diferencia zanjada, entre un trabajo normal (sin plazo) y vivir de proyectos, donde para que te elijan debes de venir de proyectos exitosos. En esta línea de ideas Sum (2015), señala que debe enfocarse este tipo de gremio y sus motivaciones es los proyectos en los que ha participado, por ello cada proyecto donde esta debe ser el mejor.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C. una empresa de construcción, encontrándose nivel de Gestión de Recursos Humanos con 25% (41 casos) en la categoría bajo, 42% (70 casos) en la categoría media, y 33% (54 casos) en la categoría alta. Esta misma tendencia se apreció en todas las dimensiones.
- 2) Se determinó a la variable desempeño laboral en los proyectos de construcción investigados se encontró 13% (21 casos) en la categoría mala, 47% (77 casos) en la categoría regular, y 41% (67 casos) en la categoría bueno.
- 3) Se encontró asociación estadística significativa de intermedia correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ( $r = 0.744$ ,  $p = 0.00$ ,  $\alpha = 0.005$ ), respecto a las dimensiones Conocimiento del trabajo, Disciplina, Capacidad de aprendizaje del desempeño laboral se encontró también asociación estadística significativa de intensidad media.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la empresa EDICAS S.A.C., tener mejor gestión de RR.HH., en el sentido de retención de personal destacado y comprometido, inclusive términos contractuales diferenciados, pues este personal garantiza la confiabilidad de ejecución del proyecto.

Se recomienda a la empresa EDICAS S.A.C., que implemente un programa de formación de nuevos recursos y su retención, toda vez que estos tienen menor costo que el personal con experiencia, por otra parte, son más jóvenes y más adaptados a los proyectos que el personal de más experiencia y con familia.

Se recomienda a la empresa EDICAS S.A.C. la priorización por características psicográficas, es decir, que aspiren a una vida tranquila y de empleo, pues muchas veces, el personal tiene la característica de buscar mejores posiciones, independizarse, etc., y la empresa no capitalizaría su experiencia.



## VII. REFERENCIAS

- Abdelnaser, O. (2016). Ispitivanje efekta strategije obuke na učinak zaposlenih u libijskom građevinarstvu. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 6(2), 99-110. Obtenido de <http://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=2334-963816020990>
- Abdelnasser, O. (2015). Determining the factors affecting the performance of construction projects in Libya. *Journal of Academic Research in Economics (JARE)*, 7(2), 211-219. Obtenido de <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=577777>
- Alles, M. (2005). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alsayed, N., y et al. (2019). The effects of training and motivating employees on improving performance of construction companies the case of Jordan. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 179-211. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/333089038\\_The\\_Effects\\_of\\_Training\\_and\\_Motivating\\_Employees\\_on\\_Improving\\_Performance\\_of\\_Construction\\_Companies\\_The\\_Case\\_of\\_Jordan](https://www.researchgate.net/publication/333089038_The_Effects_of_Training_and_Motivating_Employees_on_Improving_Performance_of_Construction_Companies_The_Case_of_Jordan)
- Anjay, M. (2018). Assessment of human resource capacity of construction companies in Nepal. *Journal of Advanced Research in HR and Organizational Management*, 5(4), 14-25. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Anjay\\_Mishra/publication/329776127\\_Assessment\\_of\\_Human\\_Resource\\_Capacity\\_of\\_Construction\\_Companies\\_in\\_Nepal/links/5c1a32bd299bf12be38a6b56/Assessment-of-Human-Resource-Capacity-of-Construction-Companies-in-Nepal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Anjay_Mishra/publication/329776127_Assessment_of_Human_Resource_Capacity_of_Construction_Companies_in_Nepal/links/5c1a32bd299bf12be38a6b56/Assessment-of-Human-Resource-Capacity-of-Construction-Companies-in-Nepal.pdf)
- Arana, L. (12 de 06 de 2012). *La clave de una gestión acertada está en las personas que en ella participan*. Obtenido de Innovacion y Tecnologia: <http://www.iat.es/2012/06/la-clave-de-una-gestion-acertada-esta-en-las-personas-que-en-ella-participan/>
- Araujo, M., y Martín, T. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*.
- Caballano, J. L. (2010). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. Barcelona.
- Casma, C. A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*. Lima -

- Perú: Tesis de la Universidad Nacional de Educación. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chaturvedi, S. y et. al (2018). Labor productivity in the construction industry. *Benchmarking: An International Journal*, 25(1), 334-356. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-11-2016-0171/full/html>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Chieng, H. y et. al (2019). Human resource management practices and their impact on construction organizational performance. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 11(1). Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/e366332d198b5f68fdbea02a7109c2d9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=696409>
- Chih, Y. y et al. (2017). Broken promises: Implications for the job insecurity and job performance of chinese construction workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(4). Obtenido de [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001244](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001244)
- Cuesta, A. y et. al (2007). Capital humano y RRHH. *Industrial*, 28(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562001.pdf>
- Daul, A. y Ibarra, P. (2015). *Implementacion de un departamento de Recursos Humanos en la empresa de Transportes Tia. S.A.* Guayaquil: Tesis de la Universidad del Pacífico. Obtenido de <http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/89/1/TNE-UPAC-17630.pdf>
- Detsimas, N., y et al. (2016). Workplace training and generic and technical skill development in the Australian construction industry. *Journal of Management Development*, 35(4), 486-504. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-05-2015-0073/full/html>
- Douglas, R. y et. al (2017). Building a better workforce. *Education + Training*, 59(1), 2-14. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ET-10-2015-0095/full/html>

- Escobar, M. (2005). *Las competencias laborales: La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones*.
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Santa Rosa: Tesis de la Universidad Nacional de la Pampa. Obtenido de [http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)
- Guo, B. y et. al (2016). Predicting safety behavior in the construction industry: Development and test of an integrative model. *Safety Science*, 84, 1-11. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753515003185>
- Hajikaimisari, M. y et. al (2015). Talent Management an Effective Key to Manage Knowledgeable Workers to Fabricate Safer Steel Structure. *IJSSST*, 11(3). Obtenido de <http://ijssst.info/Vol-11/No-3/paper8.pdf>
- Herman, S. (2016). *The motivation of quantity surveyors in the Malaysian construction industry for improved job performance*. Reino Unido: Thesis PhD of University of Salford. Obtenido de <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/42672/>
- Hernández, R. y et. al (2003). *Metodología de la investigación*. Méxicio: McGraw Hill.
- Iturralde, J. I. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato - Ecuador: Tesis de la Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Li, J., et. al (2018). The researches on construction project manager competency and its application. *Proceedings of the 21st International Symposium on Advancement of Construction Management and Real Estate*, 1455-1461. Obtenido de [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-6190-5\\_128](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-6190-5_128)
- Loosemore, M., y Bridgeman, J. (2017). Corporate volunteering in the construction industry: Motivations, costs and benefits. *Journal Construction Management and Economics*, 35(10), 641-653. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01446193.2017.1315150>
- Martínez, C. (2014). Estudio de los factores críticos para el éxito en la construcción de edificaciones en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana al año 2014.

- Ciencia y Sociedad*, 41(1), 113-151. Obtenido de <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/handle/123456789/1630>
- Mas, D. (2019). *Análisis de la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018*. Lima - Perú: Tesis Universidad Privada del Norte. Obtenido de [http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21231/MasChasquibol%2C Deysi Danelyth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21231/MasChasquibol%2C%20Deysi%20Danelyth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milkovich, G., y Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Lima-Perú: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nguyen, H., y Hadikusumo, B. (2017). Impacts of human resource development on engineering, procurement, and construction project succes. *Built Environment Project and Asset Management*, 7(1), 73-85. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BEPAM-04-2016-0010/full/html>
- Nicho, A. (2017). *Gestión del talento humano y la ventaja competitiva de la empresa J&MC Contratistas Generales S.A.C 2016*. Lima - Perú: Tesis Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22083/Nicho\\_ZAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22083/Nicho_ZAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ofori, G. (2015). Nature of the construction industry, its needs and its development: A review of four decades of research. *Journal of Construction in Developing Countries*, 20(2), 115–135. Obtenido de [http://eprints.usm.my/41472/1/JCDC\\_20\(2\)\\_2015-Art.\\_7\(115-135\).pdf](http://eprints.usm.my/41472/1/JCDC_20(2)_2015-Art._7(115-135).pdf)
- Orozco, E. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO\\_AE.pdf?sequ](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO_AE.pdf?sequ)
- Pournader, M. y et. al (2015). A three-step design science approach to develop a novel human resource-planning framework in projects: the cases of construction projects in USA, Europe, and Iran. *International Journal of Project Management*, 33(2), 419-

434. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786314001057>
- Prakash, K., y Nandhini, N. (2015). Evaluation of factors affecting construction project performance management. *International Journal of Science and Engineering Research (IJOSEER)*, 3(4), 3221-5687. Obtenido de <http://www.ijoser.org/Files/190.pdf>
- Reyes, A. (2004). *Administración de personal sueldos y salario*. México: LIMUSA.
- Sablich, C. (2013). *Gestión de Recursos Humanos (GRH) estratégica*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos96/gestion-recursos-humanos-estrategica/gestion-recursos-humanos-estrategica5.shtml>
- Samuel, C., y Timmaraju, K. (2015). Initial assessment of human resources management challenges in the Indian construction sector. *International Journal of Earth Sciences and Engineering*, 8(5), 256-258. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Christopher\\_Samuel/publication/283642749\\_Initial\\_Assessment\\_of\\_Human\\_Resources\\_Management\\_Challenges\\_in\\_the\\_Indian\\_Construction\\_Sector/links/564211a108aebaaea1f8b621.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christopher_Samuel/publication/283642749_Initial_Assessment_of_Human_Resources_Management_Challenges_in_the_Indian_Construction_Sector/links/564211a108aebaaea1f8b621.pdf)
- Silvia, M. y et al. (2018). Strategic tool of human resource management for operation of smes in the wood-processing industry. *BioResources*, 13(2). Obtenido de [https://ojs.cnr.ncsu.edu/index.php/BioRes/article/view/BioRes\\_13\\_2\\_2759\\_Hitka\\_Strategic\\_Tool\\_Human\\_Resource\\_management](https://ojs.cnr.ncsu.edu/index.php/BioRes/article/view/BioRes_13_2_2759_Hitka_Strategic_Tool_Human_Resource_management)
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Wayne, R., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos.html?id=UkWAvHmBswC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos.html?id=UkWAvHmBswC&redir_esc=y)
- Wu, G., y et al. (2016). System dynamics model and simulation of employee work-family conflict in the construction industry. *J. Environ. Res. Public Health*, 13(11), 1059. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/13/11/1059>

Yi, Y., y et al. (2016). Investigating employee turnover in the construction industry: A psychological contract perspective. *Journal of Construction Engineering and Management*, 142(6). Obtenido de [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001101](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001101)

## VIII. ANEXOS

### Anexo 01: Cuestionario de Desempeño Laboral

Lea detenidamente cada factor y proceda a calificar de acuerdo a los parámetros previamente establecidos

0 = Nunca 1= Rara vez, 2 = a veces, 3= Frecuentemente, 4 = Siempre

Ítem	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Siempre
1. Conozco el reglamento de trabajo y toma las provisiones para cumplirlo					
2. Cumplo con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.					
3. Cumplo de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)					
4. Soy consciente que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto					
5. Me desempeño extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.					
6. Demuestro conocimiento de la normativa laboral y de construcción					
7. Demuestro asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.					
8. Me adapto a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)					
9. Cumplo los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen.					
10. Me motiva un adecuado ambiente de trabajo					
11. Demuestro puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.					
12. Mi actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo					
13. Tengo habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros.					
14. Entiendo los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal					
15. Me oriento a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos					
16. Los trabajos que realizo muestran tendencia a la perfección y refinamiento					
17. Demuestro saber resolver los imprevistos que se presentan en la obra					
18. Mi trabajo queda acorde a las expectativas					
19. Demuestro confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución					
20. Aporto mediante mi actitud al adecuado clima laboral en la obra y orientación a resultados.					
21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.					
22. Mi interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.					
23. Mi manera de actual conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.					
24. Demuestro resultados como instructor o formador					

## Anexo 02: Ficha técnica de desempeño laboral

**Nombre del instrumento:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Autor:**

**Objetivo:** Determinar el nivel de Desempeño laboral

**Usuarios:** Personal que labora en proyectos de edificación de la empresa EDICAS

**Tiempo:** 10 minutos

**Procedimientos de aplicación:**

- Se ubicará al inspector en el ingreso a la oficina, invitándole a que conteste el cuestionario.
- El instrumento se repartirá
- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 10 minutos.
- El cuestionario es de aplicación personal.

DESEMPEÑO LABORAL	CUMPLIMIENTO	1. Conozco el reglamento de trabajo y toma las provisiones para cumplirlo
		2. Cumplimiento con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.
		3. Cumplimiento de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)
		4. Soy consciente que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	5. Me desempeño extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.
		6. Demuestro conocimiento de la normativa laboral y de construcción
		7. Demuestro asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.
		8. Me adapto a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)
	DISCIPLINA	9. Cumplimiento de los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen.
		10. Me motiva un adecuado ambiente de trabajo
		11. Demuestro puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.
		12. Mi actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo
	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	13. Tengo habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros.
		14. Entiendo los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal
		15. Me oriento a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos
		16. Los trabajos que realizo muestran tendencia a la perfección y refinamiento
	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	17. Demuestro saber resolver los imprevistos que se presentan en la obra
		18. Mi trabajo queda acorde a las expectativas
		19. Demuestro confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución
		20. Aporto mediante mi actitud al adecuado clima laboral en la obra y orientación a resultados.
	RELACIONES COMUNICACION	21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.
		22. Mi interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.
		23. Mi manera de actuar conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.
		24. Demuestro resultados como instructor o formador



## 1. Escala de Calificación:

### Escala de ítem

Puntuación numérica	Rango o nivel
0	Nunca
1	Rara vez
2	A veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

### Escala dimensional

Dimensión	Ítems	Rango
<b>Cumplimiento</b>	4	0-16
Conocimiento del trabajo	4	0-16
Disciplina	4	0-16
Capacidad de aprendizaje	4	0-16
Orientación a resultados	4	0-16
Relaciones comunicación	4	0-16
Total	24	0-96

## ESCALA DE CALIFICACIÓN:

### POR DIMENSIONES














































Dimensiones	% de rango de escala	Categoría
Cumplimiento Conocimiento del trabajo	>75% a <=100%	Buena
Disciplina Capacidad de aprendizaje	>50% a <=75%	Regular
Orientación de resultados Relaciones comunicación	>0% a <=50%	Mala


































































### ESCALA PARA TODA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	% de rango de escala	Categoría
Desempeño Laboral	>75% a <=100% 76-96	Buena
	>50% a <=75% 51-75	Regular
	>0% a <=50% 0-48	Mala



























**Anexo 03: Cuestionario de Gestión de recursos humanos.**














































Significado	Icono	Puntaje
Nunca		0
Rara vez		1
A veces		2
Frecuentemente		3
Siempre		4

Ítem	nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
La empresa considera a los empleados destacados para proyectos a futuro					
La empresa le pidió la documentación sobre la información que Ud. consigno en su currículum u hoja de vida					
La descripción del puesto que le dio la empresa fue realista, y se ajusta a lo que Ud. desempeña					
Lo contactaron individualmente o fue mediante una convocatoria en la que muchos participaron					
Sus compañeros o usted ya han trabajado con la empresa, renuevan servicios constantemente					
Los supervisores son confiables, obran con justicia, y colaboran en su desempeño					
La empresa capacita sobre lo que van a hacer, el resultado final o nuevas técnicas a emplear					
Le evalúan en forma sobre si recuerda las normas y reglamentos					
Sabe Ud. con quien en la empresa tiene que hablar para sueldos, tramites, horarios, permisos, etc.					

Ítem	nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
Le han comunicado a usted o su empresa como relacionarse o un reglamento entre varios contratistas en el mismo lugar					
En la empresa existe persona dedicada a resolver problemas administrativos o sociales.					
Cuando ha faltado personal, o contratistas, la empresa ha podido inmediatamente reponerlo.					
Considera que la empresa a usted u otros trabajadores siempre los prefiere por su desempeño destacado.					
La empresa les ha mandado recordatorios, calendarios u organizado actividades extra laborales.					
Diría que los trabajadores son altamente especializados y su forma de trabajo es extraordinaria.					
La empresa tiene herramientas acordes, modernas y conservadas, incluyendo uniformes.					
No ha tenido problemas para interactuar con sus pares u otros equipos de trabajo porque la empresa ha tenido buena política de gestión entre grupos de trabajos					
Todos tienen puesto definidos o roles definidos dentro de los diferentes equipos de trabajo en los proyectos de esta empresa					
Considera que todos los equipos, en particular los que Ud. ha participado, están adecuadamente liderados (El jefe de equipo sabe, es el mejor)					
Hay incentivos por productividad y profesionalismo					
La empresa mide su desempeño en forma cuantitativa, tiene indicadores objetivos para evaluarlo, le han comunicado					
Considera que la empresa siempre tendrá oportunidades para Ud. porque siempre tiene proyectos					

## Anexo 04 Ficha técnica Gestión de Recursos Humanos

DIM	Indicador	Ítem	nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
Reclutamiento y selección	Análisis de los requerimientos de Humanos para la empresa y proyectos a futuro	La empresa considera a los empleados destacados para proyectos a futuro					
	Recogida de información.	La empresa le pidió la documentación sobre la información que Ud. consigno en su currículum u hoja de vida					
	Descripción de puestos.	La descripción del puesto que le dio la empresa fue realista, y se ajusta a lo que Ud. desempeña					
	Políticas de convocatoria	Lo contactaron individualmente o fue mediante una convocatoria en la que muchos participaron					
	Política de cartera de prospectos	Sus compañeros o usted ya han trabajado con la empresa, renuevan servicios constantemente					
	Política de supervisores	Los supervisores son confiables, obran con justicia, y colaboran en su desempeño					
Inducción del personal	Capacitación de la empresa	1. La empresa capacita sobre lo que van a hacer, el resultado final o nuevas técnicas a emplear					
	Normas y reglamentos	2. Le evalúan en forma sobre si recuerda las normas y reglamentos					
	Protocolos entre la empresa	3. Sabe Ud. con quien en la empresa tiene que hablar para sueldos, tramites, horarios, permisos, etc.					
	Protocolo entre contratistas	4. Le han comunicado a usted o su empresa como relacionarse o un reglamento entre varios contratistas en el mismo lugar					
	Relaciones publicas	5. En la empresa existe persona dedicada a resolver problemas administrativos o sociales.					
Desempeño y promoción del personal	Portafolio de personal	6. Cuando ha faltado personal, o contratistas, la empresa ha podido inmediatamente reponerlo.					
	Gestión de incentivos y retención	7. Considera que la empresa a usted u otros trabajadores siempre los prefiere por su desempeño destacado.					

		8. La empresa les ha mandado recordatorios, calendarios u organizado actividades extra laborales.					
	Promoción y aprovechamiento de talento	Diría que los trabajadores son altamente especializados y su forma de trabajo es extraordinaria.					
Entorno laboral	Gestión de recursos de trabajo	La empresa tiene herramientas acordes, modernas y conservadas, incluyendo uniformes.					
	Gestión de Equipos de trabajo	No ha tenido problemas para interactuar con sus pares u otros equipos de trabajo porque la empresa ha tenido buena política de gestión entre grupos de trabajos					
Políticas de recursos humanos de la organización	Descripción de puestos.	Todos tienen puesto definidos o roles definidos dentro de los diferentes equipos de trabajo en los proyectos de esta empresa					
	Selección Formación.	Considera que todos los equipos, en particular los que Ud. ha participado, están adecuadamente liderados (El jefe de equipo sabe, es el mejor)					
	Compensaciones.	Hay incentivos por productividad y profesionalismo					
	Indicadores de Desempeño.	La empresa mide su desempeño en forma cuantitativa, tiene indicadores objetivos para evaluarlo, le han comunicado					
	Planes de Desarrollo.	Considera que la empresa siempre tendrá oportunidades para Ud. porque siempre tiene proyectos					

### Escala de Calificación:

#### Escala de ítem

Puntuación numérica	Rango o nivel
0	Nunca
1	Rara vez
2	A veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

### Escala dimensional

Dimensión	Ítems	Rango
Reclutamiento y selección	6	0-24
Inducción del personal	5	0-20
Desempeño y promoción del personal	4	0-16
Entorno laboral	2	0-4
Políticas de recursos humanos de la organización	5	0-16
Total	22	0-88

## ESCALA DE CALIFICACIÓN:

### POR DIMENSIONES

<b>Dimensiones</b>	<b>% de rango de escala</b>	<b>Categoría</b>
Reclutamiento y selección Inducción del personal	>75% a <=100%	Alto
Desempeño y promoción del personal	>50% a <=75%	Medio
Entorno laboral Políticas de recursos humanos de la organización	>0% a <=50%	Bajo

### ESCALA PARA TODA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

<b>Variable</b>	<b>% de rango de escala</b>	<b>Categoría</b>
Gestión de recursos humanos	>75% a <=100% +66 - 88	Alto
	>50% a <=75% +44- 66	Medio
	>0% a <=50% 0-44	Bajo

**Anexo 05: Matriz de consistencia**

**RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS EN EDICAS S.A.C.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>VARIA BLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escal a</b>
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C	<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	Reclutamiento y selección	Análisis de los requerimientos de Humanos para la empresa y proyectos a futuro Recogida de información. Descripción de puestos. Políticas de convocatoria Política de cartera de prospectos Política de supervisores	ordina l
	Específicos			Inducción del personal	Capacitación de la empresa Normas y reglamentos Protocolos entre la empresa Protocolo entre contratistas Relaciones publicas	ordina l
	Determinar el nivel de Gestión de recursos humanos en EDICAS S.A.C.			Desempeño y promoción del personal	Portafolio de personal Gestión de incentivos y retención Promoción y aprovechamiento de talento	ordina l
	Determinar el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.			Entorno laboral	Gestión de recursos de trabajo Gestión de Equipos de trabajo	ordina l
				Políticas de recursos humanos de la organización	Descripción de puestos. Selección - Formación. Compensaciones. Indicadores de Desempeño. Planes de Desarrollo.	ordina l
				<b>Desempeñ o laboral en</b>	Cumplimiento	Cumple los reglamentos laborales Cumple los reglamentos SST Cumple los reglamentos SST - C Se compromete con la organización

				Es comprometido con la política de la organización	
			Conocimiento del trabajo	Conocimiento técnico del trabajo Conocimiento legal del trabajo Adecuado trato a sus superiores y clientes Facilidad de adaptar la teoría a la realidad socioeconómica	ordinal
			Disciplina	Cumple los reglamentos Se compromete con la organización Es comprometido con la política de la organización	ordinal
			Capacidad de aprendizaje	Demuestra habito de actualización y perfeccionamiento en lo técnico Demuestra habito de actualización y perfeccionamiento en la SST/SSTSC Demuestra habito de actualización y perfeccionamiento en los aspectos normativos Sabe capitalizar su experiencia Demuestra aprender de la experiencia de otros Se evidencia su aprendizaje constante	ordinal
			Orientación a resultados	Logro de resultados a pesar de las circunstancias Logro de satisfacción al cliente Destacable contribución al logro institucional	ordinal
			Relaciones comunicación	Es empático en sus comunicaciones (no es agresivo ni sumiso) Sus superiores ponen atención a sus sugerencias Considera importante la opinión de sus compañeros Sus subordinados solicitan su consejo Tiene capacidad negociadora en el personal de la organización.	ordinal



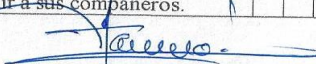
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>								
Gestión de recursos humanos	Gestiona procesos para ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización.	<p>Logro de implementación, y control de objetivos requeridos por el personal de la organización.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% de rango de escala</th> <th>Categoría</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt;75% a &lt;=100% +66 - 88</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>&gt;50% a &lt;=75% +44- 66</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>&gt;0% a &lt;=50% 0-44</td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>	% de rango de escala	Categoría	>75% a <=100% +66 - 88	Alto	>50% a <=75% +44- 66	Medio	>0% a <=50% 0-44	Bajo
% de rango de escala	Categoría									
>75% a <=100% +66 - 88	Alto									
>50% a <=75% +44- 66	Medio									
>0% a <=50% 0-44	Bajo									
Desempeño laboral en ejecuciones proyectos	Según Bohórquez, Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo, M., y Martín, T. 2007).	<p>Nivel alcanzado en instrumento de medición de calidad de vida laboral de acuerdo al siguiente puntaje:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% de rango de escala</th> <th>Categoría</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+75% a &lt;=100% +72 - 96</td> <td>Buena</td> </tr> <tr> <td>&gt;50% a &lt;=75% +48- 72</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>&gt;0% a &lt;=50% 0-48</td> <td>Mala</td> </tr> </tbody> </table>	% de rango de escala	Categoría	+75% a <=100% +72 - 96	Buena	>50% a <=75% +48- 72	Regular	>0% a <=50% 0-48	Mala
% de rango de escala	Categoría									
+75% a <=100% +72 - 96	Buena									
>50% a <=75% +48- 72	Regular									
>0% a <=50% 0-48	Mala									

**Anexo 06: Matriz de Validación de Expertos de la variable Desempeño Laboral.**

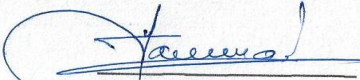
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño laboral	Cumplimiento	Reglamento laboral	1. Conozco el reglamento de trabajo y toma las provisiones para cumplirlo							X		X		X			
			2. Cumpro con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.							X		X		X			
		Seguridad y salud en el trabajo	3. Cumpro de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)								X		X		X		
	Conocimiento del trabajo	Políticas de la organización	4. Soy consciente que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto								X		X		X		
		Conocimiento técnico	5. Me desempeño extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.								X		X		X		
		Conocimiento legal	6. Demuestro conocimiento de la normativa laboral y de construcción								X		X		X		
		Habilidades blandas	7. Demuestro asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.								X		X		X		
	Disciplina	Adaptabilidad	8. Me adapto a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)								X		X		X		
			9. Cumpro los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen.									X		X		X	
		Compromiso	10. Me motiva un adecuado ambiente de trabajo									X		X		X	
			11. Demuestro puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.									X		X		X	
			12. Mi actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo									X		X		X	
	Capacidad de aprendizaje	Actualización	13. Tengo habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros.								X		X		X		

  
 FIRMA DE EVALUADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Orientación a resultados	Capitalización de experiencias		14. Entiendo los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal						X		X		X		X		
			15. Me oriento a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos						X		X		X		X		
			16. Los trabajos que realizo muestran tendencia a la perfección y refinamiento						X		X		X		X		
	Resultados de trabajo encomendado			17. Demuestro saber resolver los imprevistos que se presentan en la obra						X		X		X		X	
				18. Mi trabajo queda acorde a las expectativas						X		X		X		X	
				19. Demuestro confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución						X		X		X		X	
Logro resultados empresariales			20. Aporto mediante mi actitud al adecuado clima laboral en la obra y orientación a resultados.						X		X		X		X		
			21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.						X		X		X		X		
Relaciones comunicación	Asertividad		21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.						X		X		X		X		
	Aporte ascendente		22. Mi interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.						X		X		X		X		
	Habilidad instructiva		23. Mi manera de actuar conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.						X		X		X		X		
			24. Demuestro resultados como instructor o formador						X		X		X		X		

  
 FIRMA DE EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"**

**OBJETIVO:** Determinar el desempeño laboral en Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C..

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C...

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** IBEMA CARLOS, LUIS ENRIQUE

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN ARQUITECTURA

**VALORACIÓN:**

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------	----------------	---------

  
FIRMA DE EVALUADOR

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Experto 2							
				Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Criterios de evaluación							
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño laboral	Cumplimiento	Reglamento laboral	1. Conozco el reglamento de trabajo y toma las provisiones para cumplirlo						X		X		X			
			2. Cumpló con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.						X		X		X			
		Seguridad y salud en el trabajo	3. Cumpló de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)						X		X		X			
	Conocimiento del trabajo	Políticas de la organización	4. Soy consciente que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto						X		X		X			
			5. Me desempeño extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.						X		X		X			
		Conocimiento técnico	6. Demuestro conocimiento de la normativa laboral y de construcción						X		X		X			
		Conocimiento legal	7. Demuestro asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.						X		X		X			
		Habilidades blandas	8. Me adapto a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)						X		X		X			
		Adaptabilidad	9. Cumpló los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen.						X		X		X			
		10. Me motiva un adecuado ambiente de trabajo							X		X		X			
	Disciplina	Comportamiento	11. Demuestro puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.						X		X		X			
			12. Mi actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo						X		X		X			
	Compromiso	Compromiso	13. Tengo habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros.						X		X		X			
Actualización								X		X		X				

FIRMA DE EVALUADOR

*Roberto C. Salazar Alcalde*  
 ING. CIVIL  
 R. CIP: 101231

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
			14. Entiendo los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal						X		X		X		
	Capitalización de experiencias		15. Me oriento a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos						X		X		X		
		16. Los trabajos que realizo muestran tendencia a la perfección y refinamiento						X		X		X			
	Orientación a resultados	Resultados de trabajo encomendado	17. Demuestro saber resolver los imprevistos que se presentan en la obra						X		X		X		
		Logro resultados empresariales	18. Mi trabajo queda acorde a las expectativas						X		X		X		
			19. Demuestro confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución						X		X		X		
			20. Aporto mediante mi actitud al adecuado clima laboral en la obra y orientación a resultados.						X		X		X		
	Relaciones comunicación	Asertividad	21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.						X		X		X		
		Aporte ascendente	22. Mi interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.						X		X		X		
		Habilidad instructiva	23. Mi manera de actuar conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.						X		X		X		
			24. Demuestro resultados como instructor o formador						X		X		X		

FIRMA DE EVALUADOR


*Roberto C. Salazar Alcalde*  
 ING CIVIL  
 R. CIP: 101231



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3												
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño laboral	Cumplimiento	Reglamento laboral	1. Conozco el reglamento de trabajo y toma las previsiones para cumplirlo						X		X		X		X	
			2. Cumplimiento con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.						X		X		X		X	
		Seguridad y salud en el trabajo	3. Cumplimiento de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)						X		X		X		X	
	Conocimiento del trabajo	Políticas de la organización	4. Soy consciente que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto						X		X		X		X	
			5. Me desempeño extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.						X		X		X		X	
		Conocimiento legal	6. Demuestro conocimiento de la normativa laboral y de construcción						X		X		X		X	
			Habilidades blandas	7. Demuestro asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.						X		X		X		X
	Adaptabilidad	8. Me adapto a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)						X		X		X		X		
		Disciplina	Comportamiento	9. Cumplimiento de los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen.						X		X		X		X
	10. Me motiva un adecuado ambiente de trabajo								X		X		X		X	
	Compromiso		11. Demuestro puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.						X		X		X		X	
		12. Mi actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo						X		X		X		X		
	Capacidad de aprendizaje	Actualización	13. Tengo habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros.						X		X		X		X	

  
 FIRMA DE EVALUADOR



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3												
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Orientación a resultados	Capitalización de experiencias	14. Entiendo los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal						X		X		X		X		
		15. Me oriento a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos						X		X		X		X		
		16. Los trabajos que realizo muestran tendencia a la perfección y refinamiento						X		X		X		X		
	Resultados de trabajo encomendado	17. Demuestro saber resolver los imprevistos que se presentan en la obra						X		X		X		X		
		18. Mi trabajo queda acorde a las expectativas						X		X		X		X		
		19. Demuestro confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución						X		X		X		X		
Relaciones comunicación	Logro resultados empresariales	20. Aporto mediante mi actitud al adecuado clima laboral en la obra y orientación a resultados.						X		X		X		X		
		21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.						X		X		X		X		
		22. Mi interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.						X		X		X		X		
	Asertividad	23. Mi manera de actuar conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.						X		X		X		X		
		24. Demuestro resultados como instructor o formador						X		X		X		X		

  
 FIRMA DE EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**

**OBJETIVO:** Determinar el desempeño laboral en Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C..

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C...

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alvarez Quinterilla, Fanny Tatiana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Máestro en Ingeniería Civil.

**VALORACIÓN:**

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------	----------------	---------

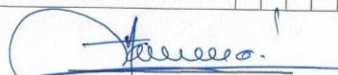
  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DE EVALUADOR

**Anexo 07: Matriz de Validación de Expertos de la variable Gestión de Recursos Humanos.**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Reclutamiento y selección	Análisis de los requerimientos de Humanos para la empresa y proyectos a futuro	La empresa considera a los empleados destacados para proyectos a futuro							X		X		X	
		Recogida de información.	La empresa le pidió la documentación sobre la información que Ud. consigno en su currículo u hoja de vida							X		X		X	
		Descripción de puestos.	La descripción del puesto que le dio la empresa fue realista, y se ajusta a lo que Ud. desempeña							X		X		X	
		Políticas de convocatoria	Lo contactaron individualmente o fue mediante una convocatoria en la que muchos participaron							X		X		X	
		Política de cartera de prospectos	Sus compañeros o usted ya han trabajado con la empresa, renuevan servicios constantemente							X		X		X	
		Política de supervisores	Los supervisores son confiables, obran con justicia, y colaboran en su desempeño							X		X		X	
	Inducción del personal	Capacitación de la empresa	La empresa capacita sobre lo que van a hacer, el resultado final o nuevas técnicas a emplear							X		X		X	
		Normas y reglamentos	Le evalúan en forma sobre si recuerda las normas y reglamentos							X		X		X	
		Protocolos entre la empresa	Sabe Ud. con quien en la empresa tiene que hablar para sueldos, tramites, horarios, permisos, etc.							X		X		X	

  
 FIRMA DE EVALUADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Protocolo entre contratistas	Le han comunicado a usted o su empresa como relacionarse o un reglamento entre varios contratistas en el mismo lugar							X		X		X			
		Relaciones públicas	En la empresa existe persona dedicada a resolver problemas administrativos o sociales.							X		X		X		X	
Desempeño y promoción del personal		Portafolio de personal	Cuando ha faltado personal, o contratistas, la empresa ha podido inmediatamente reponerlo.							X		X		X		X	
		Gestión de incentivos y retención	Considera que la empresa a usted u otros trabajadores siempre los prefiere por su desempeño destacado.							X		X		X		X	
			La empresa les ha mandado recordatorios, calendarios u organizado actividades extra laborales.								X		X		X		X
		Promoción y aprovechamiento de talento	Diría que los trabajadores son altamente especializados y su forma de trabajo es extraordinaria.								X		X		X		X
Entorno laboral		Gestión de recursos de trabajo	La empresa tiene herramientas acordes, modernas y conservadas, incluyendo uniformes.							X		X		X		X	
		Gestión de Equipos de trabajo	No ha tenido problemas para interactuar con sus pares u otros equipos de trabajo porque la empresa ha tenido buena política de gestión entre grupos de trabajos							X		X		X		X	
Políticas de recursos humanos de la organización		Descripción de puestos.	Todos tienen puesto definidos o roles definidos dentro de los diferentes equipos de trabajo en los proyectos de esta empresa							X		X		X		X	

  
 FIRMA DE EVALUADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación									
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Selección Formación.	Considera que todos los equipos, en particular los que Ud. ha participado, están adecuadamente liderados (El jefe de equipo sabe, es el mejor)							X		X		X		X	
		Compensaciones.	Hay incentivos por productividad y profesionalismo							X		X		X		X	
		Indicadores de Desempeño.	La empresa mide su desempeño en forma cuantitativa, tiene indicadores objetivos para evaluarlo, le han comunicado							X		X		X		X	
		Planes de Desarrollo.	Considera que la empresa siempre tendrá oportunidades para Ud. porque siempre tiene proyectos							X		X		X		X	

  
 FIRMA DE EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**“CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.”**

**OBJETIVO:** Determinar la Gestión de Recursos Humanos en Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C.

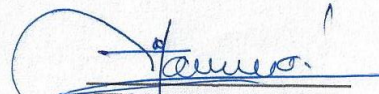
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TARMA CARLOS, LUIS ENRIQUE

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN ARQUITECTURA

**VALORACIÓN:**

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------	----------------	---------

  
FIRMA DE EVALUADOR

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2													
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Reclutamiento y selección	Análisis de los requerimientos de Humanos para la empresa y proyectos a futuro	La empresa considera a los empleados destacados para proyectos a futuro							X		X		X		X	
		Recogida de información.	La empresa le pidió la documentación sobre la información que Ud. consigno en su currículo u hoja de vida							X		X		X		X	
		Descripción de puestos.	La descripción del puesto que le dio la empresa fue realista, y se ajusta a lo que Ud. desempeña							X		X		X		X	
		Políticas de convocatoria	Lo contactaron individualmente o fue mediante una convocatoria en la que muchos participaron							X		X		X		X	
		Política de cartera de prospectos	Sus compañeros o usted ya han trabajado con la empresa, renuevan servicios constantemente							X		X		X		X	
		Política de supervisores	Los supervisores son confiables, obran con justicia, y colaboran en su desempeño							X		X		X		X	
	Inducción del personal	Capacitación de la empresa	La empresa capacita sobre lo que van a hacer, el resultado final o nuevas técnicas a emplear							X		X		X		X	
		Normas y reglamentos	Le evalúan en forma sobre si recuerda las normas y reglamentos							X		X		X		X	
		Protocolos entre la empresa	Sabe Ud. con quien en la empresa tiene que hablar para sueldos, tramites, horarios, permisos, etc.							X		X		X		X	

FIRMA DE EVALUADOR

  
 Roberto C. Salazar Alcalde  
 ING. CIVIL  
 R. CIP. 101231

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2													
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Protocolo entre contratistas	Le han comunicado a usted o su empresa como relacionarse o un reglamento entre varios contratistas en el mismo lugar									X		X		X	
		Relaciones publicas	En la empresa existe persona dedicada a resolver problemas administrativos o sociales.									X		X		X	
	Desempeño y promoción del personal	Portafolio de personal	Cuando ha faltado personal, o contratistas, la empresa ha podido inmediatamente reponerlo.									X		X		X	
		Gestión de incentivos y retención	Considera que la empresa a usted u otros trabajadores siempre los prefiere por su desempeño destacado.									X		X		X	
			La empresa les ha mandado recordatorios, calendarios u organizado actividades extra laborales.										X		X		X
		Promoción y aprovechamiento de talento	Diría que los trabajadores son altamente especializados y su forma de trabajo es extraordinaria.										X		X		X
	Entorno laboral	Gestión de recursos de trabajo	La empresa tiene herramientas acordes, modernas y conservadas, incluyendo uniformes.									X		X		X	
		Gestión de Equipos de trabajo	No ha tenido problemas para interactuar con sus pares u otros equipos de trabajo porque la empresa ha tenido buena política de gestión entre grupos de trabajos									X		X		X	
	Políticas de recursos humanos de la organización	Descripción de puestos.	Todos tienen puesto definidos o roles definidos dentro de los diferentes equipos de trabajo en los proyectos de esta empresa									X		X		X	


FIRMA DE EVALUADOR

  
 Roberto C. Salazar Alcalde  
 ING CIVIL  
 R. CIP: 101231



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2												
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Selección Formación.	Considera que todos los equipos, en particular los que Ud. ha participado, están adecuadamente liderados (El jefe de equipo sabe, es el mejor)								X		X		X	
		Compensaciones.	Hay incentivos por productividad y profesionalismo								X		X		X	
		Indicadores de Desempeño.	La empresa mide su desempeño en forma cuantitativa, tiene indicadores objetivos para evaluarlo, le han comunicado								X		X		X	
		Planes de Desarrollo.	Considera que la empresa siempre tendrá oportunidades para Ud. porque siempre tiene proyectos								X		X		X	

FIRMA DE EVALUADOR

  
 Roberto C. Salazar Alcalde  
 ING CIVIL  
 R. CIP: 101231



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3												
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Reclutamiento y selección	Análisis de los requerimientos de Humanos para la empresa y proyectos a futuro	La empresa considera a los empleados destacados para proyectos a futuro						X		X		X			
		Recogida de información.	La empresa le pidió la documentación sobre la información que Ud. consigno en su currículo u hoja de vida						X		X		X			
		Descripción de puestos.	La descripción del puesto que le dio la empresa fue realista, y se ajusta a lo que Ud. desempeña						X		X		X			
		Políticas de convocatoria	Lo contactaron individualmente o fue mediante una convocatoria en la que muchos participaron						X		X		X			
		Política de cartera de prospectos	Sus compañeros o usted ya han trabajado con la empresa, renuevan servicios constantemente						X		X		X			
		Política de supervisores	Los supervisores son confiables, obran con justicia, y colaboran en su desempeño						X		X		X			
	Inducción del personal	Capacitación de la empresa	La empresa capacita sobre lo que van a hacer, el resultado final o nuevas técnicas a emplear						X		X		X			
		Normas y reglamentos	Le evalúan en forma sobre si recuerda las normas y reglamentos						X		X		X			
		Protocolos entre la empresa	Sabe Ud. con quien en la empresa tiene que hablar para sueldos, tramites, horarios, permisos, etc.						X		X		X			

  
 FIRMA DE EVALUADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3													
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Protocolo entre contratistas	Le han comunicado a usted o su empresa como relacionarse o un reglamento entre varios contratistas en el mismo lugar							X		X		X		X	
		Relaciones publicas	En la empresa existe persona dedicada a resolver problemas administrativos o sociales.							X		X		X		X	
Desempeño y promoción del personal		Portafolio de personal	Cuando ha faltado personal, o contratistas, la empresa ha podido inmediatamente reponerlo.							X		X		X		X	
		Gestión de incentivos y retención	Considera que la empresa a usted u otros trabajadores siempre los prefiere por su desempeño destacado.							X		X		X		X	
			La empresa les ha mandado recordatorios, calendarios u organizado actividades extra laborales.								X		X		X		X
		Promoción y aprovechamiento de talento	Diría que los trabajadores son altamente especializados y su forma de trabajo es extraordinaria.								X		X		X		X
Entorno laboral		Gestión de recursos de trabajo	La empresa tiene herramientas acordes, modernas y conservadas, incluyendo uniformes.							X		X		X		X	
		Gestión de Equipos de trabajo	No ha tenido problemas para interactuar con sus pares u otros equipos de trabajo porque la empresa ha tenido buena política de gestión entre grupos de trabajos							X		X		X		X	
Políticas de recursos humanos de la organización		Descripción de puestos.	Todos tienen puesto definidos o roles definidos dentro de los diferentes equipos de trabajo en los proyectos de esta empresa							X		X		X		X	

  
 FIRMA DE EVALUADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3														
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación									
				Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Selección Formación.	Considera que todos los equipos, en particular los que Ud. ha participado, están adecuadamente liderados (El jefe de equipo sabe, es el mejor)								X		X		X		X	
		Compensaciones.	Hay incentivos por productividad y profesionalismo								X		X		X		X	
		Indicadores de Desempeño.	La empresa mide su desempeño en forma cuantitativa, tiene indicadores objetivos para evaluarlo, le han comunicado								X		X		X		X	
		Planes de Desarrollo.	Considera que la empresa siempre tendrá oportunidades para Ud. porque siempre tiene proyectos								X		X		X		X	

  
 FIRMA DE EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**“CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.”**

**OBJETIVO:** Determinar la Gestión de Recursos Humanos en Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C..

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de construcción de la empresa EDICAS S.A.C...

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alvarez Quentaniña, Fanny Tatiana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Ingeniería Civil.

**VALORACIÓN:**

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------	----------------	---------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DE EVALUADOR

**Anexo 08: Validación en confiabilidad de instrumento Cuestionario de Gestión de recursos humanos.**

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 20 trabajadores de construcción de la Empresa Constructora ROAYA S.A.C. Contratistas Generales

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 25. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla 8

Resultados de procesamiento de 20 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa considera a los empleados destacados para proyectos a futuro	0.595	0.782
La empresa le pidió la documentación sobre la información que Ud. consigno en su currículo u hoja de vida	0.458	0.792
La descripción del puesto que le dio la empresa fue realista, y se ajusta a lo que Ud. desempeña	0.313	0.800
Lo contactaron individualmente o fue mediante una convocatoria en la que muchos participaron	0.207	0.805
Sus compañeros o usted ya han trabajado con la empresa, renuevan servicios constantemente	0.408	0.796
Los supervisores son confiables, obran con justicia, y colaboran en su desempeño	0.393	0.795
La empresa capacita sobre lo que van a hacer, el resultado final o nuevas técnicas a emplear	0.290	0.801
Le evalúan en forma sobre si recuerda las normas y reglamentos	0.273	0.803
Sabe Ud. con quien en la empresa tiene que hablar para sueldos, tramites, horarios, permisos, etc.	0.434	0.793

Le han comunicado a usted o su empresa como relacionarse o un reglamento entre varios contratistas en el mismo lugar	0.376	0.796
En la empresa existe persona dedicada a resolver problemas administrativos o sociales.	0.306	0.800
Cuando ha faltado personal, o contratistas, la empresa ha podido inmediatamente reponerlo.	0.193	0.806
Considera que la empresa a usted u otros trabajadores siempre los prefiere por su desempeño destacado.	0.407	0.796
La empresa les ha mandado recordatorios, calendarios u organizado actividades extra laborales.	0.331	0.799
Diría que los trabajadores son altamente especializados y su forma de trabajo es extraordinaria.	0.473	0.791
La empresa tiene herramientas acordes, modernas y conservadas, incluyendo uniformes.	0.470	0.793
No ha tenido problemas para interactuar con sus pares u otros equipos de trabajo porque la empresa ha tenido buena política de gestión entre grupos de trabajos	0.289	0.801
Todos tienen puesto definidos o roles definidos dentro de los diferentes equipos de trabajo en los proyectos de esta empresa	0.561	0.787
Considera que todos los equipos, en particular los que Ud. ha participado, están adecuadamente liderados (El jefe de equipo sabe, es el mejor)	-0.014	0.814
Hay incentivos por productividad y profesionalismo	0.298	0.801
La empresa mide su desempeño en forma cuantitativa, tiene indicadores objetivos para evaluarlo, le han comunicado	0.342	0.798
Considera que la empresa siempre tendrá oportunidades para Ud. porque siempre tiene proyectos	0.439	0.793



### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de elementos
Cronbach	
,805	22

Dado que el coeficiente hallado es  $0.805 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

### Base de datos

	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	P-21	P-22
F-1	1	1	0	3	1	0	2	4	2	4	1	1	3	3	0	3	0	2	2	4	4	3
F-2	0	1	3	3	3	4	4	0	3	1	2	3	1	2	3	2	2	0	3	4	2	1
F-3	0	4	3	2	2	1	2	4	2	0	4	2	0	0	1	3	4	0	4	0	4	1
F-4	0	1	0	0	1	3	3	1	0	2	2	4	1	4	2	4	3	2	2	3	3	4
F-5	2	2	4	4	4	1	1	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1
F-6	2	2	2	3	4	3	4	2	4	1	1	2	1	1	3	2	2	2	4	4	4	2
F-7	1	3	4	4	2	4	1	1	4	2	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2
F-8	4	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	4	2	4	1	2	2	3	1	1	4	4
F-9	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	2
F-10	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
F-11	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1
F-12	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3
F-13	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3
F-14	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3
F-15	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3
F-16	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	2	3	4	3
F-17	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4
F-18	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	4
F-19	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2
F-20	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3

## **Anexo 09 Validación en confiabilidad de instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral**

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 20 trabajadores de construcción de la Empresa Constructora ROAYA S.A.C. Contratistas Generales

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 25. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla 9 Resultados de procesamiento de 20 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Conozco el reglamento de trabajo y toma las provisiones para cumplirlo	0.553	0.885
2. Cumpló con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.	0.653	0.882
3. Cumpló de mutuo propio las normas de SST (Uso de EPP, etc.)	0.212	0.892
4. Soy consciente que un accidente de él o sus compañeros puede comprometer seriamente proyecto	0.459	0.887
5. Me desempeño extraordinariamente en los aspectos de su especialidad constructiva.	0.512	0.886
6. Demuestro conocimiento de la normativa laboral y de construcción	0.758	0.879
7. Demuestro asertividad y empatía con sus superiores, pares, y subordinados.	0.211	0.893
8. Me adapto a las condiciones de trabajo imprevistas (sobretiempo, campamento, etc.)	0.546	0.885
9. Cumpló los reglamentos y relacionados a su trabajo en modo ético sin necesidad de que lo supervisen.	0.754	0.878
10. Me motiva un adecuado ambiente de trabajo	0.614	0.883
11. Demuestro puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.	0.374	0.889

12. Mi actitud y estilo de vida muestra que es una persona que valora la oportunidad de trabajo	0.454	0.887
13. Tengo habilidad para capitalizar la experiencia, y es capaz de enseñar e instruir a sus compañeros.	0.182	0.893
14. Entiendo los hechos, procedimientos, procesos a sus superiores, de forma que pueden delegarle la supervisión de personal de menos experiencia en forma temporal	0.343	0.890
15. Me oriento a la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos	0.528	0.885
16. Los trabajos que realizo muestran tendencia a la perfección y refinamiento	0.129	0.895
17. Demuestro saber resolver los imprevistos que se presentan en la obra	0.439	0.888
18. Mi trabajo queda acorde a las expectativas	0.474	0.887
19. Demuestro confiabilidad en calidad de trabajo y plazo de ejecución	0.316	0.891
20. Aporto mediante mi actitud al adecuado clima laboral en la obra y orientación a resultados.	0.596	0.884
21. Mi manera de comportarme evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.	0.134	0.893
22. Mi interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.	0.740	0.880
23. Mi manera de actual conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.	0.540	0.885
24. Demuestro resultados como instructor o formador	0.675	0.882

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

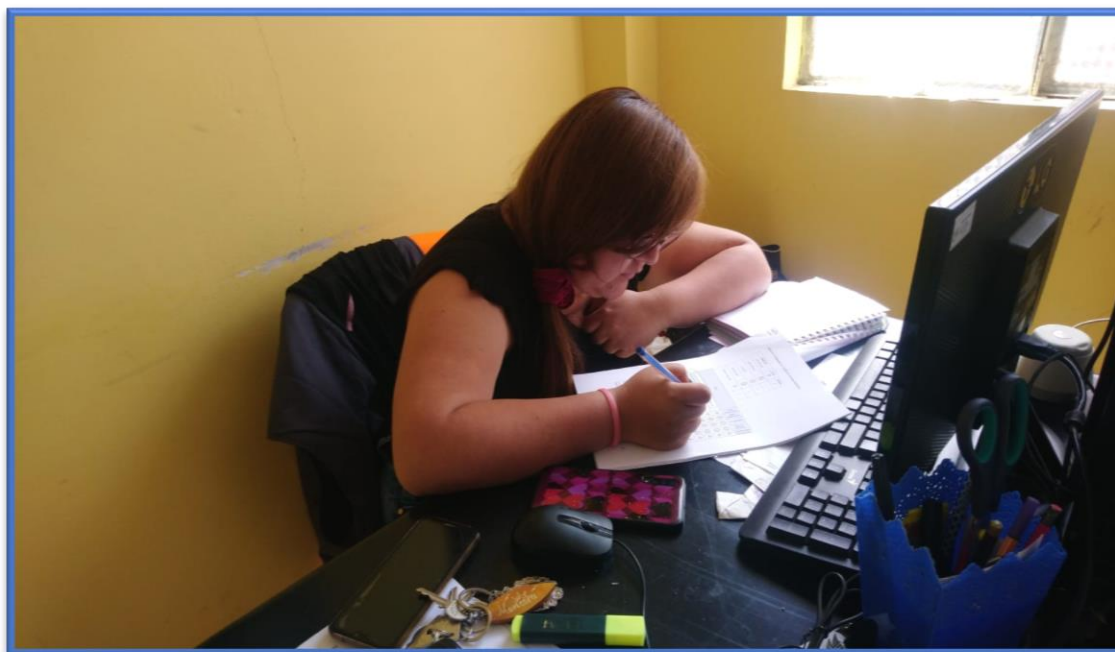
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	24

Dado que el coeficiente hallado es  $0.891 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

#### Base de datos

	P-01	P-02	P-03	P-04	P-05	P-06	P-07	P-08	P-09	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23	P-24
F-1	4	0	3	0	4	1	0	2	2	2	1	4	3	2	3	1	2	3	0	0	3	0	4	2
F-2	2	0	2	3	2	3	2	3	2	4	4	0	0	4	4	0	3	1	1	1	4	3	4	3
F-3	4	0	3	0	2	1	1	4	0	1	0	0	4	1	0	0	4	1	4	3	3	1	2	2
F-4	0	0	2	3	0	0	4	1	0	3	3	1	1	2	0	4	2	1	1	3	4	0	0	0
F-5	3	1	4	1	1	3	4	1	3	1	2	1	1	4	2	4	1	2	4	3	2	1	4	1
F-6	2	3	2	4	4	1	1	2	1	4	4	4	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	4	2
F-7	4	2	1	2	4	3	1	3	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	2	1	1	1	2	4
F-8	2	1	2	4	2	4	2	2	1	4	1	2	3	4	4	3	1	4	1	4	3	3	3	3
F-9	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2
F-10	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3
F-11	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2
F-12	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3
F-13	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	4
F-14	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3
F-15	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2
F-16	4	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2
F-17	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
F-18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
F-19	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
F-20	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4

## Anexo 10: Registro fotográfico



Encuesta realizada al personal administrativo de la Empresa EDICAS S.A.C.



Encuesta realizada al personal administrativo de la Empresa EDICAS S.A.C.



Encuesta realizada al personal técnico de la Empresa EDICAS S.A.C.



Encuesta realizada al personal técnico de la Empresa EDICAS S.A.C.



Encuesta realizada al personal técnico de la Empresa EDICAS S.A.C.



Encuesta realizada al personal obrero de la Empresa EDICAS S.A.C.