



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de
proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la
Construcción**

AUTOR:

Edwin Manuel Chomba De la Cruz (ORCID: 0000-0001-5432-4623)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

Trujillo-Perú

2020

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mi familia,
quienes siempre estuvieron a mi lado
dándome las fuerzas y el apoyo para
lograr mis objetivos.

Edwin Manuel Chomba De la Cruz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a
Nuestra Alma Mater la Universidad César Vallejo,
que a través de sus maestros nos transmitieron sus conocimientos,
orientaciones y experiencias con sentido de responsabilidad y rigor académico,
en el transcurso de estos años, sin los cuales no seríamos los profesionales que somos.
Así mismo, a mi asesor, por sus indicaciones, paciencia y conocimiento,
para lograr culminar esta investigación.

Edwin Manuel Chomba De la Cruz

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Edwin Manuel Chomba De la Cruz con DNI N° 18192025, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE EDIFICACIÓN EN CIUDAD TRUJILLO LA LIBERTAD” presentada, en 66 folios para la obtención del grado académico de 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

Edwin Manuel Chomba De la Cruz

DNI: 18192025.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL 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.....	12
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	12
2.2. Escenario de estudio.....	13
2.3. Participantes.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
2.5. Procedimiento.....	15
2.6. Métodos de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
VII. REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	34

Anexo 01: Ficha de observación de Gestión de Recursos Humanos	34
Anexo 02: Ficha de cumplimiento de eficiencia de ejecución de proyecto	35
Anexo 03: Validación de Ficha de observación de Gestión de Recursos Humanos	36
Anexo 04: Validación de Ficha de cumplimiento de Gestión de tiempo	39
Anexo 05: Validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos de la variable Gestión de Recursos Humanos.....	41
Anexo 06: Validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos de la variable Eficiencia de ejecución de proyecto.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de variables</i>	13
Tabla 2: <i>Nivel de gestión de Recursos Humanos</i>	17
Tabla 3: <i>Nivel de eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019</i>	18
Tabla 4: <i>Nivel de asociación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019</i>	20
Tabla 5: <i>Nivel de asociación entre la dimensión política de convocatoria y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019</i>	21
Tabla 6: <i>Nivel de asociación entre la dimensión Política de contratación y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019</i>	21
Tabla 7: <i>Nivel de asociación entre la dimensión Política de mantenimiento de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019</i>	22
Tabla 8: <i>Nivel de asociación entre la dimensión Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019</i>	23
Tabla 9: <i>Nivel de asociación entre la dimensión Política de Control de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019</i>	24
Tabla 10: <i>Nivel de asociación entre la dimensión plazo y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019</i>	25
Tabla 11: <i>Nivel de asociación entre la dimensión Factores externos y la gestión de recursos humanos , Trujillo 2019</i>	25
Tabla 12:	26
Tabla 13:	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de gestión de Recursos Humanos.....	18
Figura 2: Nivel de eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.	19

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019. El enfoque metodológico fue cuantitativo, descriptivo de diseño correlacional. La muestra por conveniencia fueron 12 MYPES de construcción de la ciudad de Trujillo. Como instrumentos se utilizó el Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos y el Cuestionario Eficiencia de ejecución de proyecto, ambos validados en confiabilidad por expertos y en constructo por expertos. Los resultados permiten concluir: Se investigó la gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo 2019 llegando a las siguientes conclusiones: Respecto al nivel de gestión de recursos humanos predominando con 42% (5 Mypes) en la categoría gestión de recursos humanos básica, seguido con 33% (4 Mypes) en la categoría ausente. 25% (3 Mypes) en la categoría adecuada gestión de recursos humanos. A nivel dimensional se encontró similar distribución. Respecto a Eficiencia de ejecución de proyectos destaco con 50% (6 Mypes) en la categoría inadecuado, seguido por 33% (4 Mypes) en la categoría adecuado, y 17% (2 Mypes) en la categoría ventajoso. Se encontró asociaciones estadísticas significativas entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos, de intensidad media ($X^2= 0.608$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Palabras Clave: Ejecución de proyectos de edificación, Eficiencia de Ejecución, Gestión de recursos humanos

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine if there is a relationship between Human Resources management and the efficiency of execution of building projects, Trujillo 2019. The methodological approach was quantitative, descriptive of correlational design. The sample for convenience was 12 MYPES of construction of the city of Trujillo. As instruments, the Human Resources Management Questionnaire and the Project Execution Efficiency Questionnaire were used, both validated in reliability by experts and in construction by experts. The results allow us to conclude: Human resources management and its relationship with the efficiency of execution of Trujillo 2019 building projects were investigated, reaching the following conclusions: Regarding the level of human resources management prevailing with 42% (5 Mypes) in the Basic human resources management category, followed by 33% (4 Mypes) in the absent category. 25% (3 Mypes) in the appropriate category of human resources management. A similar distribution was found at the dimensional level. Regarding Efficiency of project execution, I stand out with 50% (6 Mypes) in the inappropriate category, followed by 33% (4 Mypes) in the appropriate category, and 17% (2 Mypes) in the advantageous category. Significant statistical association was found between human resources management and project execution efficiency, of medium intensity ($X^2 = 0.608$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Keywords: Execution of building projects, Execution Efficiency, Human resources management.

I. INTRODUCCIÓN

Durante estos últimos 20 años, el sector construcción ha crecido a pasos agigantados debido a la ejecución masiva de proyectos y obras de construcción, y también, por la buena administración de los mismos y del personal. Existen diversos factores a los que se le atribuyen los retrasos en obras de construcción, lo que ocasionan mayores ampliaciones de plazo, y una de las más resaltantes causas se le atribuye al recurso humano. La selección de personal valioso para trabajos de construcción es materia fundamental para la planificación y ejecución de los proyectos, y a pesar de que existen metodologías para el reclutamiento de personal adecuado, aún existen deficiencias en la selección de personas con grandes capacidades que su trabajo contribuya en el logro de metas de tiempo del proyecto. En este punto hay que señalar que la extensión del plazo del proyecto tiene consecuencias económicas sustanciales. A pesar de que, la industria de la construcción ha tenido un crecimiento agigantado en todo el país, presenta grandes déficits de profesionalización, pues muchos del personal que labora en estas obras carecen de estudios académicos y científicos que impiden tomar o ejecutar de manera exitosa buenas estrategias de gestión en la construcción. La misma industria de la construcción, hasta hace unos años, carecía de metodologías o estándares de gestión de recursos humanos, reclutamiento y selección, así como la inducción, capacitación y la evaluación del desempeño; es por ello las deficiencias en todo el procedimiento de gestión y ejecución de los proyectos. El Decreto Legislativo N° 727, especifica que todo trabajador que se encuentre dentro del régimen laboral de construcción civil tiene una relación de dependencia con la empresa en donde labora y está sujeto a una remuneración, sin embargo, el personal que labora necesita de especializaciones y capacitaciones si desea mejores remuneraciones y escalar dentro de la clasificación operario, oficial y peón.

A nivel internacional, según García, L.M. (2010), con su tesis *“La importancia de la administración de los Recursos Humanos en las empresas constructoras”* analizó la importancia de la buena selección del personal que labora en las constructoras, llegando a la conclusión que, el recurso humano es el más importante dentro de una empresa, y está por encima del recurso material y técnico, esto es debido a que el trabajador puede perfeccionarse y adaptarse a las situaciones problemáticas y sacar provecho de los recursos materiales y técnicos. El criterio de selección dentro de una

empresa juega un rol fundamental para disminuir costos y aumentar la productividad. Es por ello que, el líder de una empresa utiliza la teoría de liderazgo situacional para potenciar a su personal e incrementar la eficiencia y eficacia.

García, T.D. y Tentalean, I.O. (2012), en su tesis *“Selección y control del factor humano en empresas de construcción civil”* diseñó un formato nuevo para la selección del personal en el que se resalten las aptitudes de los aspirantes y que sirvan de apoyo para la organización a la que desean pertenecer. Concluyendo que, la nueva metodología desarrollada para el reclutamiento de los trabajadores de construcción civil permitirá seleccionar personal con las capacidades, conocimientos y habilidades idóneas para cada puesto de trabajo que se desea, y de esta manera prevenir posibles rotaciones de personal y mayores costos en el proceso de selección, resaltando con éxito la labor que desempeñen en sus puestos de trabajo.

A nivel nacional, para Carazas, L.Á. (2014), en su tesis *“Planificación y control del costo y plazo de la construcción del Proyecto de Oficinas Schreiber 220”* planteó como objetivo principal la determinación de un sistema de planificación y control de los plazos y costos de ejecución de la construcción de la obra de Oficinas Schreiber 220, concluyendo que previo inicio de obra es necesario realizar una compatibilización de planos de todas las especialidades a ejecutar, para verificar y encontrar posibles errores que puedan producir retrasos en la ejecución de las obras. Recomendando utilizar la metodología BIM como instrumento detector de problemas antes del inicio de obra, y es necesario también, incentivar al equipo de trabajo respetando sus horas laborales y reconociéndoles horas extras de trabajo, de esta manera se obtiene mejor productividad, y mejor calidad en menor tiempo de trabajo, alcanzando las metas en menores plazos.

Cárdenas, L.F. (2015), en su tesis *“Estrategias para optimizar los costos de Recursos Humanos en las empresas de construcción en la provincia de Lima”* planteó como objetivo principal la determinación de estrategias que disminuyan los costos de reclutamiento de recurso humano en las empresas constructoras de Lima, llegando a la conclusión que, implementar estrategias que estén basadas en herramientas de presupuesto, gestión del personal y el método del resultado operativo permitirán optimizar el costo utilizado para el reclutamiento del recurso humano, ya que dentro de un presupuesto, el recurso humano es un área de gran influencia en la composición de gastos. Muchas de las empresas no poseen suficientes recursos, es por ello que se obvia estos puntos en la elaboración de un presupuesto que, al momento de la

ejecución de la obra, se presentan como problemáticas de alto riesgo para el avance de las obras que se tienen planteadas ejecutar.

Delgado, C.W. (2012), en su tesis *“Metodología práctica para la gestión y administración en proyectos de construcción para micro y pequeñas empresas”* planteó como objetivo general la determinación de una metodología de aplicación práctica para la gestión y administración de los proyectos constructivos para empresas micro y pequeñas. Desarrolló la metodología basada en la guía del PMBOK, utilizando en su aplicación las 9 áreas de conocimiento, llegando a concluir que, aplicando dicha metodología se cumple con los objetivos en un 100%. Además, el manual debe ser estandarizado para ser aplicado de manera óptima y obtener buenos resultados, finalizando que, el equipo de trabajo elaboró una guía de lecciones aprendidas para ser ejecutadas en proyectos futuros de similares características.

Gestión de recursos humanos: Gestionar al personal humano consiste en la planeación, organización y desarrollo del desempeño de todos los miembros que conforman la estructura de una empresa. Ena, B. (2013).

La definición misma de la gestión de recursos humanos engloba todos los medios que permiten al equipo de trabajo afianzar sus esfuerzos para alcanzar los objetivos individuales y colectivos de la empresa. Lacalle, G. (2016).

Ayensa, A.M. (2018) señala que la gestión de Recursos Humanos significa la ocupación y retención del equipo de trabajo en un ambiente en donde se imparta confianza y se sienta confortable.

Los principales objetivos de la gestión de R.H. son: seleccionar, mantener y desarrollar a un equipo o grupo de personas que tengan ciertas aptitudes que sean compatibles con los objetivos de la empresa y que estos miembros mantengan la motivación y satisfacción en el desarrollo de sus actividades.

Según Puchol. L (2007), la gestión de R.H, establece y enmarca las funciones a desarrollar durante toda la etapa de la relación laboral del trabajador, y éstas son:

- Recluta y selecciona un equipo de trabajo con un perfil apto para la empresa.
- Entrenamiento y entrenamiento
- Evaluación del desempeño de la tarea
- Definir las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

- Desarrollar capacitaciones que mantengan actualizado al trabajo y que comprometa su crecimiento y mejora constante del mismo.
- Promover el desarrollo del liderazgo.
- Brindar asistencia psicológica a los empleados basada en mantener un ambiente armonioso entre todos.
- Resolución de disputas y problemas de equipo.
- Informar a los trabajadores sobre las políticas de la empresa y los procedimientos a seguir para mantener una comunicación constante con el área de recursos humanos.
- Supervisar la gestión de los programas de prueba.
- Desarrollar un marco personal basado en habilidades
- Apoye una variedad de trabajos como una forma de que el éxito de la compañía tenga éxito en varios mercados.

La construcción como industria en el Perú, es una actividad económica fundamental para el desarrollo del país, debido a su desarrollo estratégico y el dinamismo para relacionarse con otras industrias, además de su efecto de crear puestos de trabajo a corto plazo para personal o mano de obra no calificada.

Dentro de la industria de la construcción, se resalta la presencia de sindicatos laborales, los cuales son grupos u organizaciones conformadas por los trabajadores, en este caso, de construcción civil que existen para salvaguardar los derechos de los trabajadores a través de estatutos y actividades que defiendan o velen por el bienestar de los sindicalizados. Los sindicatos se preocupan por la gestión de los recursos humanos, hacia un alto rendimiento de los trabajadores, sin embargo, muchas veces tienen preferencias específicas y no son imparciales con decisiones o ciertas prácticas relacionadas a los recursos humanos.

Según Becker, G.S. (2008), personaje americano, economista, ganador del Premio Nobel debido a sus trabajos sobre el capital humano y la gestión de recursos humanos; cuenta que, esta temática por muchos años fue ignorada y criticada por todos los economistas del mundo, por dedicarle tiempo a la interacción del factor humano dentro del crecimiento organizacional de una empresa. Becker, concluyó que, el factor humano es el mayor tesoro dentro de una empresa, pues la productividad de ellos, asociadas a sus capacidades y saberes, elevan las economías modernas.

Dentro de una empresa, es necesario que exista la gestión por competencias, pues hará la diferencia entre simples cursos para capacitar al personal, contra una verdadera estructura que englobe la capacitación, el entrenamiento y la experiencia para definir las características necesarias para un determinado puesto de trabajo e identificar qué capacidades posee el trabajo que se desea incluir a la empresa. Rodríguez, J.C. (2011).

Para Chiavenato, I. (2009), destaca las metodologías de selección de personas para las empresas constructoras según distintos modelos:

Modelo de colocación: Este modelo consta de un solo candidato para un único puesto laboral. Este modelo no permite rechazar al candidato, pues al ser el único, tiene que ser admitido sin rechazos.

Modelo de selección: Para este tipo de modelo, existen gran cantidad de candidatos para una única vacante o puesto laboral. Para la selección, es necesario verificar si cumple los requisitos que exige el puesto laboral, y en caso de no cumplir es rechazado y eliminado del proceso, continuando con los siguientes candidatos hasta encontrar el más apto para el puesto.

Modelo de clasificación: Para este tipo de modelo, existen gran cantidad de candidatos para gran cantidad de puestos laborales. De igual forma, se verifica si los candidatos cumplen con los requisitos del puesto, y si es rechazado, pues no se elimina en primera instancia, sino que, es comparado con los requisitos de los otros puestos laborales, puesto que, al haber gran cantidad de vacantes puede que sus aptitudes sean aptas para cubrir otro puesto laboral. Este procedimiento se realizará, hasta que se terminen las opciones de vacantes. Para este modelo, la empresa no considera al candidato para un único puesto laboral, sino que, lo considera como candidato para la empresa u organización, de esta manera, el candidato puede rotar a un puesto más adecuado según sus habilidades.

Modelo del Valor agregado: Esta metodología va más allá de verificar las aptitudes del candidato para el puesto laboral, pues se enfoca principalmente en abastecer en su equipo de trabajo a personas con competencias distintas que pueden ser potenciadas y que beneficien al proyecto. De esta manera, se garantiza competitividad en la empresa, debido al gran portafolio de competencias individuales que harán efectivos los desarrollos exitosos de las obras.

La otra variable de esta investigación, la cual es el plazo del proyecto, según la PMI (2008), define al proyecto como esfuerzos temporales que se realizan en conjunto por un equipo de trabajo para lograr un objetivo en común.

Los proyectos de construcción constan de tres fundamentales características:

- La temporalidad: El significado de esta característica en un proyecto radica en que tiene un inicio y un final, y este final se concreta cuando los objetivos son alcanzados, o se llega a la conclusión que será imposible alcanzarlos o simplemente ya no son necesarios. Mantiene una duración en el tiempo, de corto, mediano o largo plazo que es definido antes de su realización previo planeamiento.
- Productos, servicios o resultados en común: En la construcción, estos productos son la ejecución de los proyectos, ya sean edificios, carreteras, represas, puentes u otros, y mantienen la variable de ser únicos, porque las características de cada proyecto por más que sean similares, tienen rasgos distintos que son aplicables únicamente para cada proyecto.
- Elaboración Gradual: Se refiere a la ejecución de un proyecto de manera constante pero paulatina, estableciendo un procedimiento metodológico para la ejecución de las actividades, lo que conlleva a una ejecución gradual, pues se avanza por etapas o paso a paso.

La administración de proyectos, según el PMI, la define como la aplicación de aptitudes, saberes, herramientas y técnicas a las tareas del proyecto que se desea ejecutar para cumplir el objetivo propuesto. Es posible administrar un proyecto a través de la aplicación de los 42 procesos de presenta la guía PMBOK los cuales están agrupados en 5 grupos.

Por ello, la dirección de un proyecto u obra de construcción civil, en este caso, implica lo siguiente:

- Definir los requisitos.
- Mantener una comunicación efectiva con los stakeholders del proyecto, para de esta manera, poder resolver sus dudas o necesidades.
- Mantener equilibrado la relación de los aspectos más importantes del proyecto.

Según el PMI, cada proyecto influye sobre las restricciones que el líder del proyecto desea concentrarse. Es por ello que, cada una de estas restricciones es influenciada por otra, es decir que, si se cambia una, afecta a otra. Ante eso, si se cambian los requisitos de un proyecto es probable que se generen riesgos extras, y el equipo de trabajo debe esforzarse para equilibrar la situación.

Como la posibilidad de haber cambios dentro de un proyecto es grande, se elabora de manera paulatina el plan de dirección del proyecto, teniendo mejoras en el camino y considerando más detalles a medida que el proyecto avanza.

Para desarrollar la dirección de proyectos, es necesario establecer un equipo que labore dentro de una oficina de la organización que desea ejecutar un proyecto. Las funciones específicas de esta oficina abarcan desde proveer funciones de apoyo en la dirección de los proyectos y la responsabilidad de dirigirlos y ejecutarlos.

La oficina de dirección de proyectos brindará apoyo fundamentalmente a los directores de cada proyecto, de las siguientes formas:

- Gestionar la compartición de recursos para todos los proyectos.
- Plantear y desarrollar estrategias y buenas prácticas para la dirección de los proyectos.
- Instruir, orientar, capacitar y supervisar.
- Velar por el cumplimiento de las políticas de la dirección de proyectos mediante auditorías internas.
- Compartir documentación entre los proyectos de la misma empresa.
- Coordinar la comunicación entre proyectos.

Entre las oficinas de gestión de proyectos y los directores de cada proyecto existen objetivos diferentes que los separan, debido a las necesidades de cada uno. Sin embargo, los esfuerzos de cada área están alineados a las necesidades estratégicas de la empresa. Estas diferencias son:

- El director del proyecto se enfoca en las metas del proyecto, en cambio, la oficina gestiona los cambios que pueda tener o pueda haber dentro del proyecto, que son necesarios analizar y tomar en cuenta para alcanzar las metas planteadas.
- El director del proyecto controla los recursos que le fueron asignados para concretar las actividades y cumplir los objetivos, mientras que, la oficina optimiza el uso de los recursos compartiendo entre todos los proyectos.

- El director del proyecto se encarga de la gestión de las restricciones, entre las fases más importantes del proyecto, los cuales son: alcance, cronograma, costo y calidad, en cambio, la oficina gestiona los métodos o normativas, los FODAS, de todos los proyectos de la empresa.

En un proyecto existen los stakeholders, los cuales son las personas o empresas interesadas en el proyecto, éstos pueden ser: clientes, proveedores, o público en general. La participación de los stakeholders es activa durante el tiempo que demore el proyecto, pues poseen intereses que lo relacionan al proyecto y no quieren verse afectados de manera negativa. La influencia de estos interesados, puede interceder en la incorporación de un equipo de trabajo y en la entrega del producto.

La labor de la dirección del proyecto es identificar los stakeholders internos y externos con el fin de mantener las expectativas altas de todas las partes involucradas.

Los directores de proyectos son designados por la empresa con el fin de cumplir los objetivos de su obra o proyecto asignado. Este cargo, presenta mucha importancia y es complicado por la gran responsabilidad que carga la persona que es asignada a este puesto. Es por ello que, la persona a cargo debe ser flexible, con una amplia experiencia, buenas aptitudes y ser un líder nato. Es responsable del éxito del proyecto y debe conocer de todas las ramas o especialidades de abarque el proyecto para una excelente dirección. Las funciones del director del proyecto son:

- Desarrollar el plan de dirección del proyecto, o afines a éste.
- Dirigir y encaminar el proyecto según los tiempos del cronograma y presupuesto.
- Identificar, dar seguimiento y responder a los riesgos.
- Brindar informes sobre el avance del proyecto de manera precisa y oportuna.

Equipo del proyecto: Está agrupado por el director del proyecto, el equipo de dirección del proyecto y los trabajadores del proyecto. Este equipo del proyecto es quien ejecuta los trabajos para alcanzar los objetivos. Cada uno de sus integrantes posee aptitudes distintas que se complementan una con otra.

Gerentes funcionales: Son personas que gestionan áreas administrativas de una empresa, como recursos humanos, contabilidad o logística. El gerente de cada área aporta su experiencia al proyecto brindando servicios.

Gerente de operaciones: Estos gerentes desempeñan funciones en áreas de se encargan de la producción de la ejecución de proyectos, tomando en cuenta la provisión de

recursos, el diseño de y la ejecución misma de los proyectos. Dentro de la gestión de operaciones se encuentran los entregables del proyecto y un apoyo a largo plazo.

Vendedores/Socios de negocios: Son los contratistas o proveedores de la obra. Son aquellos que a través de un contrato brindan servicios al proyecto. Este tipo de socios brindan experiencia en la ejecución de una actividad específica del proyecto.

Es primordial que, para la administración de proyectos, todos los procesos que posean las obras se mantengan interconectados, compartiendo información para una mejor coordinación.

Según (PMI, 2008, p.39), en la Guía de los Fundamentos de la Administración de Proyectos del PMI, se especifican los cinco grupos de procesos, y son:

- Grupo del Proceso de Iniciación: Es el proceso diseñado para iniciar un proyecto nuevo o iniciar una nueva fase de un proyecto que ya se encuentra en marcha. Este proceso se inicia previa autorización.
- Grupo del Proceso de Planificación: Este proceso define el alcance del proyecto, así como los objetivos que se desea alcanzar con la ejecución del mismo, mediante una hoja de ruta que guíe el camino.
- Grupo del Proceso de Ejecución: En este proceso se ejecutan las tareas o actividades definidas en la etapa de planificación y que son necesarias para alcanzar los objetivos.
- Grupo del Proceso de Seguimiento y Control: En este proceso se verifica el avance del proyecto y su progreso, analizándolo y regulando el desempeño. Este proceso tiene el objetivo de identificar actividades que requieran cambios en el plan diseñado.
- Grupo del Proceso de Cierre: Es el proceso final, en el que las actividades son terminadas y se cumplen los objetivos.

Dentro de la gestión de los proyectos se destaca también la gestión del tiempo, en este proceso se administran varios procesos para llegar a concluir con el proyecto, y son:

Definir las actividades: Se definen las tareas necesarias a realizar para elaborar los entregables.

Secuenciar las actividades: Se documenta la secuencia de la ejecución de las actividades y se relacionan entre sí.

Estimar los recursos de las actividades: Se definen la cantidad de mano de obra, materiales o insumos y equipos necesarios para desarrollar las actividades.

Estimar la duración de las actividades: Se establece los tiempos necesarios para ejecutar cada actividad.

Desarrollar el cronograma: En este proceso se interrelacionan las actividades, su duración y recursos para programar una secuencia de las mismas.

Controlar el cronograma: En este proceso se aplica el seguimiento y control al proyecto para verificar el avance del mismo y poder gestionar algún cambio que sea necesario y que podría afectar a la línea base del proyecto.

La realidad problemática, los antecedentes y el marco teórico nos llevó al siguiente problema de investigación: ¿En qué medida hay relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia en ejecución de proyectos de edificación, Trujillo, 2019?

La presente investigación se justificó acorde a los criterios de Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, S. (2003) quien señala la investigación debe presentar, ejes de justificación, para la nuestra los ejes considerados son:

Por su conveniencia, pues servirá para demostrar la importancia de la gestión de Recursos Humanos en la eficiencia de ejecución proyectos, que no lleve a calidad con el cliente, adecuados niveles de rentabilidad, competitividad y su consolidación como empresa.

Por sus implicaciones prácticas, porque ayudara a resolver un problema de Gestión de personal que constituyen los equipos y actores que entran y salen en ciclo de proyecto para que estos cumplan las expectativas de eficiencia.

Desde el punto de relevancia social, es muy importante pues de ello depende la supervivencia y crecimiento de la empresa, su contribución al fisco los empleos directos e indirectos en la economía.

Desde el criterio teórico, existen pocos estudios en cuanto a la relación gestión de Recursos Humanos en la pequeña o mediana empresa de la que depende la eficiencia de los diferentes servicios de que se compone la edificación.

Desde el punto de vista metodológico, permitirá adaptar instrumentos de gestión de proyectos y control de sobrecostos en proyectos en edificación, actividad con características particulares.

La realidad problemática justificada tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Para llegar al objetivo principal se requiere de como primer objetivo específico determinar si existe relación entre la dimensión Política de convocatoria de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Como segundo objetivo específico es necesario determinar si existe relación entre la dimensión Política de contratación de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Como tercer objetivo específico es necesario determinar si existe relación entre la dimensión Política de mantenimiento de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Como cuarto objetivo específico es necesario determinar si existe relación entre la dimensión Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Como quinto objetivo específico es necesario determinar si existe relación entre la dimensión Política de Control de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Hipótesis: Existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

Según su finalidad: Es una investigación de finalidad aplicada.

Según su profundidad o carácter: Es una investigación descriptiva.

Según su naturaleza: De naturaleza cuantitativa.

Según el alcance temporal: Por su temporalidad es del tipo transversal.

Diseño de investigación: Correlacional descriptivo.

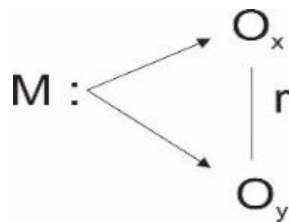


Figura 1 Diseño de investigación correlacional

Fuente: Elaboración del autor

M: Muestra.

O1: Gestión de Recursos Humanos

O2: Eficiencia de ejecución de proyectos de edificación.

R: Relación de variables.

2.2. Escenario de estudio

Tabla 1:
Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles
Gestión de Recursos Humanos	ocupación y retención del equipo de trabajo de la empresa en una oficina o ambiente laboral en el que se imparte armonía, positivismo y sea confortable la estadía. Representa todas las cosas que hacen que el equipo permanezca en la organización. (Ayensa, A.M. 2018)	Gestión de Recursos Humanos en las dimensiones Política de convocatoria. Política de contratación, Política de mantenimiento de RR. HH, Política de Desarrollo y satisfacción de RR. HH, Política de Control de RR. HH mediante una escala ordinal	Política de convocatoria de los Recursos Humanos	Estándares de calidad de personal Planificación de requerimientos de personal Certificación de competencias de personal Verificación de competencias de personal Estado de salud física de personal Habilidades Blandas de personal Habilidades destacadas de personal	Ordinal	Ausente Básico Adecuado
			Política de contratación de los Recursos Humanos	Registros de desempeño dentro de la empresa Gestión de talento especial Maximización de potencial humano Motivación económica a la producción		
			Política de mantenimiento de los Recursos Humanos	Analizar los criterios referentes a la remuneración del personal según los cargos y desempeño alcanzado. Motivación por cultura o clima laboral Motivación por realización profesional u oficio Motivación por Endomarketing		
			Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos	Monitoreo de actualización de conocimientos y competencias Monitoreo de prospectos con autodesarrollo profesional Capacitación de personal selecto Promoción de Carrera organizacional		
Eficiencia de ejecución de proyecto	Aplicación de conocimientos, habilidades,		Plazo	Tiempo total del proyecto Tiempo total de etapas Cumplimiento de materiales	Ordinal	Inadecuado o Adecuado

herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos del mismo" PMI, (2008, p. 6).		Cumplimiento de tramites	Premiado
		Cumplimiento de liquidaciones	
	Factores externos	Manejo de imprevistos circunstanciales	
		Manejo de imprevistos de personal y contratistas	
		Manejo de abastecimiento de materiales	
	Factores internos	Manejo de demoras administrativas	
		Manejo de contingencias financieras	
Contractualidad	Manejo de diferencias contractuales		
	Manejo de accidentes y riesgos no previstos		

Fuente: Ayensa, A.M. (2018) (PMI, 2008)

2.3. Participantes

La población estuvo compuesta por 12 MYPES de construcción las mismas que se detallan en Anexo.

La muestra fue por conveniencia, y estuvo conformada por toda la población.

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

Técnicas: Encuesta.

Instrumentos

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

Cuestionario Eficiencia de ejecución de proyecto.

Validez de contenido: Para determinar la validez en constructo se someterá a criterio de 3 expertos.

Confiabilidad: Esta investigación es verificada utilizando el programa SPSS, en el que mediante el uso del coeficiente Alfa de Crombach. Se verifica la confiabilidad mediante los factores 0 y 1, y mientras el valor esté más cercano a 1, la confiabilidad de los instrumentos de evaluación será mejor.

2.5. Procedimiento

Se realizó los procedimientos necesarios para obtener los permisos de las Mypes para ejecutar este proyecto.

Se diseñó los instrumentos de recolección de información para evaluar a los participantes.

Antes de iniciar la recolección de datos, se les explicó a los participantes de los objetivos de esta investigación.

Se recolectó información utilizando los instrumentos de recolección de datos, realizando las encuestas en un lugar conveniente para el participante.

Se verificó al finalizar las encuestas, que éstas se hayan respondido de forma correcta, para evitar algunos errores en el procesamiento de datos.

Posteriormente, se trasladó la información recolectada al programa SPSS para un análisis inferencial estadístico, obteniendo resultados más detallados.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el desarrollo de esta investigación, los métodos de análisis de la información recopilada serán mediante el programa Microsoft Excel, utilizando estadística descriptiva y el uso del programa SPSS, en el cual se aplica estadística más compleja para un mayor análisis.

2.7. Aspectos éticos

El presente proyecto ha sido realizado, tomando en cuenta, en su desarrollo la veracidad de la información recolectada para que pueda ser utilizada en el futuro para otras posibles investigaciones relacionadas.

III. RESULTADOS

Determinar el nivel de gestión de Recursos Humanos

Tabla 2:
Nivel de gestión de Recursos Humanos.

Categoría	P.C.RRH H		P.CT.RRHH		P.M.RRHH		P.D.RRHH		P.C.RRHH		G.RRHH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ausente	4	33%	3	25%	7	58%	4	33%	4	33%	4	33%
Básico	4	33%	6	50%	4	33%	4	33%	5	42%	5	42%
Adecuado	4	33%	3	25%	1	8%	4	33%	3	25%	3	25%
Total	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se aprecia a la variable gestión de Recursos Humanos con 33% (4 Mypes) en la categoría ausente, 42% (5 Mypes) en la categoría básico, y 25% (3 Mypes) en la categoría adecuado. A nivel dimensional, la dimensión Política de convocatoria de los RR. HH tomó 33% (4 Mypes) para las categorías ausente, básico y adecuado. La dimensión Política de contratación de los RR. HH incrementó en 50% (6 Mypes) en la categoría básico y disminuyendo en 25% (3 Mypes) en las categorías ausente y adecuado. La dimensión Política de mantenimiento de los RR. HH se incrementó en 58% (7 Mypes) en la categoría ausente y disminuyendo en 8% (1 Mype) en la categoría adecuado. La dimensión Política de Desarrollo y satisfacción de los RR. HH tomó 33% (4 Mypes) para las categorías ausente, básico y adecuado. Y finalmente la dimensión Política de Control de los RR. HH se incrementó en 42% (5 Mypes) en la categoría básico y disminuyendo en 25% (3 Mypes) en la categoría adecuado.

Estos resultados se muestran a continuación.

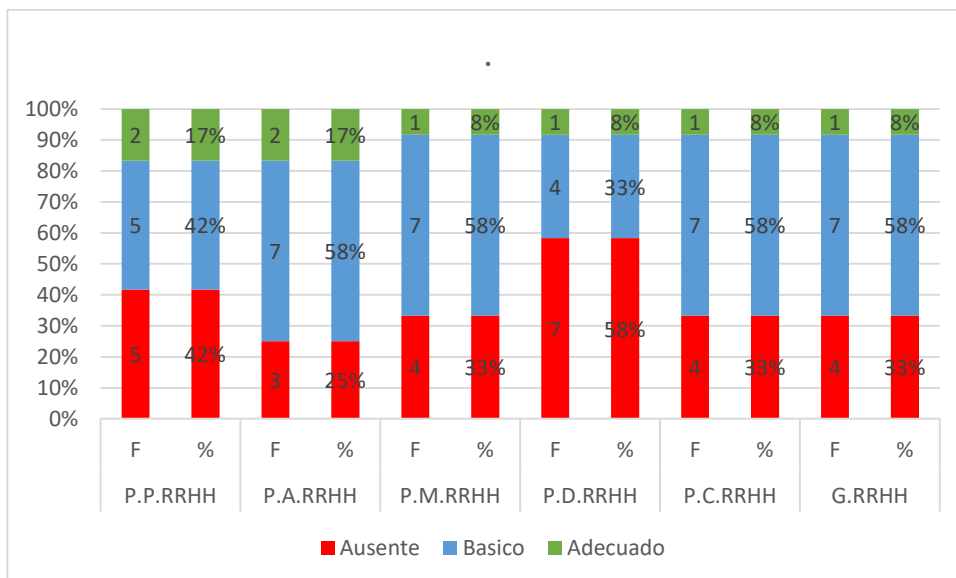


Figura 1: Nivel de gestión de Recursos Humanos.
Fuente: Datos obtenidos de la Tabla 2.

Determinar el nivel de eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Tabla 3:
Nivel de eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Categoría	Plazo		Fact. Externos		Fact. Internos		Contractualid.		EEP	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	7	58%	6	50%	5	42%	5	42%	6	50%
Adecuado	5	42%	4	33%	6	50%	3	25%	4	33%
Ventajoso	0	0%	2	17%	1	8%	4	33%	2	17%
Total	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se aprecia a la variable Eficiencia de ejecución de proyectos con 50% (6 Mypes) en la categoría inadecuado, 33% (4 Mypes) en la categoría adecuado, y 17% (2 Mypes) en la categoría ventajoso. A nivel dimensional, la dimensión Plazo se incrementó en 58% (7 Mypes) en la categoría inadecuado y disminuyendo en 0% (0 Mypes) en la categoría ventajoso. La dimensión Factores Externos se incrementó en 50% (6 Mypes) en la categoría inadecuado y disminuyendo en 17% (2 Mypes) en la categoría ventajoso. La dimensión Factores Internos se incrementó en 50% (6 Mypes) en la categoría adecuado y disminuyendo en 8% (1 Mype) en la categoría ventajoso. Y finalmente la dimensión Contractualidad se incrementó en 42% (5 Mypes) en la categoría inadecuado y disminuyendo en 25% (3 Mypes) en la categoría adecuado.

Estos resultados se muestran a continuación.

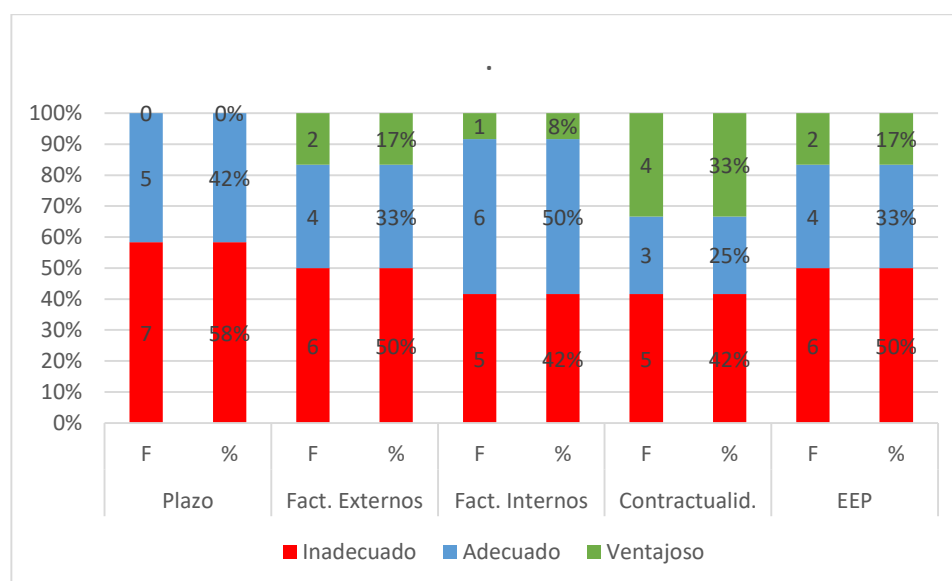


Figura 2: Nivel de eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Fuente: Datos obtenidos de la Tabla 3.

Existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Hipótesis estadística

Ha: Existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Ha: No existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 4:

Nivel de asociación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

		Correlaciones		
			G.RRHH	EEP
Rho de Spearman	G.RRHH	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	12	12
	EEP	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	12	12

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

Fuente: Datos obtenidos al aplicar el estadístico de contraste Rho de Spearman

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.830$, $P = 0.001$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Determinar si existe relación entre la dimensión Política de convocatoria de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión política de convocatoria y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión política de convocatoria y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 5:
Nivel de asociación entre la dimensión política de convocatoria y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019

Rho de Spearman		EEP
Política de convocatoria	Coeficiente de correlación	,678*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	12

Fuente: Datos obtenidos al aplicar el estadístico de contraste Rho de Spearman

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.678$, $P = 0.015$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si hay asociación y ésta es de intensidad media.

Determinar si existe relación entre la dimensión Política de contratación de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Política de contratación y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

H0: No existe relación entre la Política de contratación y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 6:
Nivel de asociación entre la dimensión Política de contratación y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Política de contratación	Coeficiente de correlación	,384
	Sig. (bilateral)	,018
	N	12

Fuente: Datos obtenidos al aplicar el estadístico de contraste Rho de Spearman

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.384$, $P = 0.018$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si hay asociación y ésta es de intensidad baja

Determinar si existe relación entre la dimensión Política de mantenimiento de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Política de mantenimiento de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión Política de mantenimiento de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 7:

Nivel de asociación entre la dimensión Política de mantenimiento de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019

Política de	Coficiente de correlación	,614*
mantenimiento	Sig. (bilateral)	,034
	N	12

Fuente: Datos obtenidos al aplicar el estadístico de contraste Rho de Spearman

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.614$, $P = 0.034$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si hay asociación y ésta es de intensidad media

Determinar si existe relación entre la dimensión Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

H0: No existe relación entre la Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 8:
Nivel de asociación entre la dimensión Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019

Política de Desarrollo y satisfacción	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,569 ,053
	N	12

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.569$, $P = 0.053$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si hay asociación y ésta es de intensidad media.

Determinar si existe relación entre la dimensión Política de Control de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Política de Control de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión Política de Control de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo – 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 9:

Nivel de asociación entre la dimensión Política de Control de los Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo 2019.

Política de Control RR.HH	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,569 ,053
	N	12

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.569$, $P = 0.053$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si hay asociación y ésta es de intensidad media.

Determinar si existe relación entre la dimensión plazo y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión plazo y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión plazo y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 10:
Nivel de asociación entre la dimensión plazo y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019

		G.RRHH
Plazo	Coefficiente de correlación	,756**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	12

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.756$, $P = 0.004$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Determinar si existe relación entre la dimensión Factores externos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Factores externos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión Factores externos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 11:
Nivel de asociación entre la dimensión Factores externos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019

		G.RRHH
Factores externos	Coefficiente de correlación	,830**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	12

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.830$, $P = 0.001$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Determinar si existe relación entre la dimensión Factores internos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Factores internos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión Factores internos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 12:
Nivel de asociación entre la dimensión Factores internos y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019

		G.RRHH
Factores internos	Coefficiente de correlación	,632*
	Sig. (bilateral)	,027
	N	12

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.632$, $P = 0.027$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Determinar si existe relación entre la dimensión Contractualidad y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión Contractualidad y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión Contractualidad y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019.

Estadístico de contraste

El estadístico de contraste es el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 13:

Nivel de asociación entre la dimensión Contractualidad y la gestión de recursos humanos, Trujillo 2019

		G.RRHH
Contractualidad	Coefficiente de correlación	,881**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	12

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística

Dado que $Rho = 0.881$, $P = 0.000$, $\alpha = 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

IV. DISCUSIÓN

Nuestros resultados sobre el nivel de gestión de Recursos Humanos, predominó la categoría 42% (5 Mypes) en la categoría básico, seguido con 33% (4 Mypes) en la categoría ausente y solo el 25% (3 Mypes) en la categoría adecuado.

Estos resultados guardan paralelo con los hallados por Cárdenas, L. F. (2015) quien señala que, el proceso de selección de personal es uno de los más importantes para la construcción civil. Implementa metodologías y técnicas modernas para la selección basadas en la teoría de la administración moderna, pero a pesar de ellos cuesta aún, contar con personal calificado idóneo en cada puesto laboral.

En esta misma línea de ideas, Delgado, C.W. (2012) quien aporta que, en la actividad económica de la construcción, se presenta grandes deficiencias con respecto a contar con personal capacitado o profesional, es decir poca integración y uso de conocimientos científicos o académicos para ejecutar de manera efectiva las actividades de un proyecto. Esto es debido, a que, no se han desarrollado métodos efectivos para la gestión en la construcción, centrados en los recursos humanos, los cuales están encargados del reclutamiento del personal calificado.

Por otra parte, el mismo antecedente señala que la ejecución de las tareas de construcción civil, ayudan a generar puestos de trabajo. Sin embargo, esta actividad, necesita de manera específica especialización, capacitación, ubicación y traslado, y duración del servicio. Esta no es una forma de trabajo común, requiere de personal con talento especial, en particular los que lideran los proyectos constructivos y los que los gestionan, detrás de un gran proyecto, hay un excelente gestor de recursos humanos y es que el proyecto no solo es el éxito técnico material, sino económico tanto para los trabajadores como para los inversores, pues de estos dependen que se hagan los proyectos.

Por su parte el antecedente de García, L.M. (2010) quien basado en su experiencia señal que el recurso humano es el componente más importante de un proyecto, ya que le permite realizar cualquier tarea, siendo de suma importancia conocer y comprender los comportamientos del personal utilizado en un proyecto; sin embargo, el empleado está asociado con la expresión de una buena gestión de relaciones humanas, brindándole instrumentos para generar motivación y que los integrantes lo retribuyan colaborando de

manera enfática al éxito de los proyectos y el desarrollo de la organización. Sin olvidar que, el ser humano debe adaptarse a los cambios, y que el mismo presenta limitaciones humanas que puedan provocar atrasos debido a deficiencias físicas. El conocimiento y la aplicación de gestión de talento y recursos humanos por parte de la empresa y gerentes de proyectos permitirán obtener formas de mejorar y aumentar la eficiencia y la participación en la ejecución de proyectos urbanos.

Respecto al nivel de Eficiencia de ejecución de proyectos con 50% (6 Mypes) predominó la categoría inadecuado, seguido de un 33% (4 Mypes) en la categoría adecuado y 17% (2 Mypes) en la categoría ventajoso.

Se encontró asociación media entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos, también se encontró asociación media entre todas las dimensiones y la productividad.

Estos resultados guardan relación con los hallados por García, T.D. y Tentalean, I.O. (2012) quien señala que los actores que afectan la productividad de los proyectos de construcción en pequeñas y medianas empresas son los trabajadores y en particular los que los contratan y gestionan, por lo que para mejorar la productividad de los proyectos de construcción es necesario dar la importancia adecuada a los recursos humanos, tanto desde su convocatoria como lo más importante la selección y mantenimiento. Algunos de los factores considerados, tales como fallas técnicas en los documentos del proyecto, demoras en la inspección o la capacitación y habilidades de los trabajadores, se incluyen en una encuesta dirigida a ingenieros de edificios que trabajan para pequeñas y medianas empresas. El conocimiento y la gestión adecuada de estos factores pueden mejorar la planificación del trabajo durante la fase de desarrollo del proyecto y la fase de ejecución. Esto tendrá efectos positivos con respecto al acortamiento del tiempo para la ejecución de actividades y, como resultado, la reducción de costos, en nuestro estudio, los resultados son paralelos, desde la oficina de planificación hasta las diferentes instancias de la obra civil es el factor humano el encargado de combatir las eventualidades y adversidades manteniendo adecuado el cronograma del proyecto.

V. CONCLUSIONES

Se investigó la gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación Trujillo 2019 llegando a las siguientes conclusiones:

- 1) Se determinó el nivel de gestión de recursos humanos predominando con 42% (5 Mypes) en la categoría gestión de recursos humanos básica, seguido con 33% (4 Mypes) en la categoría ausente. 25% (3 Mypes) en la categoría adecuada gestión de recursos humanos. A nivel dimensional se encontró similar distribución.
- 2) Se determinó la Eficiencia de ejecución de proyectos destaco, destacando con 50% (6 Mypes) en la categoría inadecuado, seguido por 33% (4 Mypes) en la categoría adecuado, y 17% (2 Mypes) en la categoría ventajoso.
- 3) Se encontró asociación estadística significativa entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos, de intensidad media ($X^2 = 0.608$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), con lo que se demuestra la hipótesis de la presente investigación y se logró el objetivo principal.
- 4) Se encontró asociación media ($0.35 < X^2 < 0.7$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$) entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos con la eficiencia de ejecución de proyecto.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda mejorar la política de recursos humanos a fin de capitalizar la contratación el trabajo de los empleados fin de constituir un activo de la empresa, mejorando su competitividad basada en la calidad de recursos humanos y su confiabilidad.
- 2) Se recomienda articular la productividad al desempeño de los recursos humanos, dado que los costos son los mismos para todas las empresas, pero lo que hace la diferencia son los procesos y la eficiencia de los empleados.
- 3) En base a lo anterior, la política estratégica de la empresa se sugiere enfocar los recursos humanos como base de la competitividad.

VII.REFERENCIAS

- Avila, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima-Perú: Estudios y Ediciones R.A.
- Ayensa, Á. M. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Paraninfo, S.A.
- Becker, G. S. (2008). *El capital humano*. USA: Theses of University of Chicago Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. . México: Pearson Prentice Hall.
- Carazas, L. Á. (2014). *Planificación y control del costo y plazo de la construcción del Proyecto de Oficinas Schreiber 220*. Lima, Perú: Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cardenas, L. F. (2015). *Estrategias para optimizar los costos de recursos humanos en las empresas de construcción en la provincia de Lima*. Huancayo – Perú: Tesis de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F: Interamericana Editores S.A. Mc Graw Hill.
- Delgado, C. W. (2012). *Metodología práctica para la gestión y administración en proyectos de construcción para micro y pequeñas empresas*. Lima-Perú: Tesis de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Ena, B. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Barcelona: Paraninfo, S.A.
- García, L. M. (2010). *La importancia de la administración de los recursos humanos en las empresas constructoras*. México: Tesis del Intituto Tecnológico de la Construcción.
- García, T. D., y Tantalean, I. O. (2012). Selección y control del factor humano en empresas de construcción civil. *Ind. Data*, 15(2), 63-72.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. Méxcio: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2010). *Metodologia de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Lacalle, G. (2016). *Gestion de recursos humanos*. Madrid: Editex.
- Navarro, E., y et al. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: Tesis de la Universidad Internacional de La Rioja.
- Pérez, R. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- PMI. (2008). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (Guía PMBOK)*. Pennsylvania: Project Management Institute.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Brasil: Díaz de Santos.
- Rodríguez, J. C. (2011). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Mexico: UOC.

ANEXOS

Anexo 01: Ficha de observación de Gestión de Recursos Humanos

RECURSOS		Ítem	Ausente	Básico	Adecuado
Política de provisión de los Recursos Humanos	1	Estándares de calidad de personal			
	2	Planificación de requerimientos de personal			
	3	Certificación de competencias de personal			
	4	Verificación de competencias de personal			
	5	Estado de salud física de personal			
	6	Habilidades Blandas de personal			
	7	Habilidades destacadas de personal			
Política de aplicación de los Recursos Humanos	8	Registros de desempeño dentro de la empresa			
	9	Gestión de talento especial			
	10	Maximización de potencial humano			
Política de mantenimiento de los Recursos Humanos	11	Motivación económica a la producción			
	12	Analizar los criterios referentes a la remuneración del personal según los cargos y desempeño alcanzado.			
	13	Motivación por cultura o clima laboral			
	14	Motivación por realización profesional u oficio			
	15	Motivación por Endomarketing			
Política de Desarrollo de los Recursos Humanos	16	Monitoreo de actualización de conocimientos y competencias			
	17	Monitoreo de prospectos con autodesarrollo profesional			
	18	Capacitación de personal selecto			
	19	Promoción de Carrera organizacional			
Política de Control de los Recursos Humanos	20	Se audita permanentemente el recurso humano.			
	21	Se mantienen los datos sobre el desempeño de los trabajadores			
	22	Se establece relación permanente con el personal			

Anexo 02: Ficha de cumplimiento de eficiencia de ejecución de proyecto

Dimensión	Criterio	Inadecuado	Adecuado	Ventajoso
Plazo	Tiempo total del proyecto			
	Tiempo total de etapas			
	Cumplimiento de materiales			
	Cumplimiento de tramites			
	Cumplimiento de liquidaciones			
Factores externos	Manejo de imprevistos circunstanciales			
	Manejo de imprevistos de personal y contratistas			
Factores internos	Manejo de abastecimiento de materiales			
	Manejo de demoras administrativas			
Contractualidad	Manejo de contingencias financieras			
	Manejo de diferencias contractuales			
	Manejo de accidentes y riesgos no previstos			

Anexo 03: Validación de Ficha de observación de Gestión de Recursos Humanos

Validación en confiabilidad de instrumento “Ficha de observación Gestión de Recursos Humanos”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 supervisores que de la empresa COAM Constructores en el periodo 05-15 de setiembre 2018

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas aplicadas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estándares de calidad de personal	,637	,792
Planificación de requerimientos de personal	,353	,808
Certificación de competencias de personal	-,232	,833
Verificación de competencias de personal	,457	,803
Estado de salud física de personal	,266	,813
Habilidades Blandas de personal	,770	,785
Habilidades destacadas de personal	,649	,790
Registros de desempeño dentro de la empresa	,526	,798
Gestión de talento especial	-,024	,821
Maximización de potencial humano	,478	,801
Motivación económica a la producción	,446	,803
Analizar los criterios referentes a la remuneración del personal según los cargos y desempeño alcanzado.	,898	,791
Motivación por cultura o clima laboral	,226	,813
Motivación por realización profesional u oficio	,226	,813
Motivación por Endomarketing	-,232	,833
Monitoreo de actualización de conocimientos y competencias	,226	,813
Monitoreo de prospectos con autodesarrollo profesional	,585	,795
Capacitación de personal selecto	,044	,822
Promoción de Carrera organizacional	,602	,799
Se audita permanentemente el recurso humano.	,187	,817
Se mantienen los datos sobre el desempeño de los trabajadores	,564	,796
Se establece relación permanente con el personal	,490	,801

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	22

Dado que el coeficiente hallado es $0.814 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Base de datos

	Participant e 1	Participant e 2	Participant e 3	Participant e 4	Participant e 5	Participant e 6	Participant e 7	Participant e 8	Participant e 9	Participant e 10
Crit 01	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3
Crit 02	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1
Crit 03	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1
Crit 04	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
Crit 05	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3
Crit 06	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3
Crit 07	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2
Crit 08	2	1	3	2	3	3	2	3	1	1
Crit 09	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Crit 10	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2
Crit 11	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3
Crit 12	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
Crit 13	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2
Crit 14	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2
Crit 15	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1
Crit 16	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2
Crit 17	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2
Crit 18	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2
Crit 19	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2
Crit 20	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
Crit 21	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3
Crit 22	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3

Anexo 04: Validación de Ficha de cumplimiento de Gestión de tiempo

Validación en confiabilidad de instrumento “Ficha de observación Cumplimiento de plazos de proyectos”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 supervisores que de la empresa COAM Constructores en el periodo 05-15 de setiembre 2018

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tiempo total del proyecto	,613	,922
Tiempo total de etapas	,665	,920
Cumplimiento de materiales	,818	,912
Cumplimiento de tramites	,613	,922
Cumplimiento de liquidaciones	,828	,912
Manejo de imprevistos circunstanciales	,613	,922
Manejo de imprevistos de personal y contratistas	,613	,922
Manejo de abastecimiento de materiales	,665	,920
Manejo de demoras administrativas	,818	,912
Manejo de contingencias financieras	,613	,922
Manejo de diferencias contractuales	,828	,912
Manejo de accidentes y riesgos no previstos	,613	,922

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	12

Dado que el coeficiente hallado es $0.925 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Base de datos

	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5	Participante 6	Participante 7	Participante 8	Participante 9	Participante 10
Crit 01	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Crit 02	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3
Crit 03	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3
Crit 04	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Crit 05	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3
Crit 06	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Crit 07	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Crit 08	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3
Crit 09	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3
Crit 10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Crit 11	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3
Crit 12	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3

		Verificación de requisitos de calidad	Verificación de competencias de personal							X			X			X			X	
			Estado de salud física de personal							X			X			X			X	
		Calidad en habilidades	Habilidades Blandas de personal							X			X			X			X	
			Habilidades destacadas de personal								X			X			X			X
Política de contratación de los Recursos humanos	Evidencia de calidad de RRHH		Registros de desempeño dentro de la empresa							X			X			X			X	
	Retención de Talento		Gestión de talento especial							X			X			X			X	
			Maximización de potencial humano								X			X			X			X
Política de mantenimiento de los recursos humanos	Compensación económica		Motivación económica a la producción							X			X			X			X	
			Analizar los criterios referentes a la remuneración del personal según los cargos y desempeño alcanzado.							X			X			X			X	
	Endomarketing		Motivación por cultura o clima laboral								X			X			X			X
			Motivación por realización profesional u oficio								X			X			X			X
			Motivación por Endomarketing								X			X			X			X
Política de Desarrollo y satisfacción de los Recursos humanos	Control de mantenimiento de desempeño		Monitoreo de actualización de conocimientos y competencias							X			X			X			X	
			Monitoreo de prospectos con autodesarrollo profesional								X			X			X			X
	Capacitación		Capacitación de personal selecto							X			X			X			X	

		Promoción de Carrera organizacional							X			X			X			X
Política de Control de los Recursos humanos	Auditabilidad	Se audita permanentemente el recurso humano.							X			X			X			X
		Se mantienen los datos sobre el desempeño de los trabajadores							X			X			X			X
	Vinculación	Se establece relacion permanente con el personal							X			X			X			X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Firma del Experto
Nombre y apellidos
DNI
Celular

26687353
961-938843



		Cumplimiento de plazas	Cumplimiento de materiales						X			X			X			X	
		Cumplimiento de tramites							X			X			X			X	
		Cumplimiento de liquidaciones							X			X			X			X	
	Factores externos	Administración pública	Manejo de imprevistos circunstanciales							X			X			X			X
		Asociados a contratistas y terceros	Manejo de imprevistos de personal y contratistas							X			X			X			X
		Asociados a logística	Manejo de abastecimiento de materiales							X			X			X			X
	Factores internos	Administración	Manejo de demoras administrativas							X			X			X			X
		Gerencia financiera	Manejo de contingencias financieras							X			X			X			X
	Contractualidad	Contractual	Manejo de diferencias contractuales							X			X			X			X
		Legal, Penal	Manejo de accidentes y riesgos no previstos							x			x			x			x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Firma del Experto
Nombre y apellidos



Rina Medina Saldaña
INGENIERO ELECTRICISTA
CIP N° 34441

DNI
Celular

26687353
961-93-88-43