



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Experiencia del empleado y rendimiento laboral de los trabajadores
del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022

AUTORA:

Arrobas Arteaga, María Elizabeth (ORCID: [0000-0002-5282-0786](https://orcid.org/0000-0002-5282-0786))

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: [0000-0002-1104-6229](https://orcid.org/0000-0002-1104-6229))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de empresas de la construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija, Yati Jhasmy Merejildo Arrobas,
por ser mi fortaleza y mi mayor motivación
para cada día poseer mayor calidad
humana e ir desarrollándome de manera
personal y profesional a pesar de las
adversidades que se presentan en la vida.

María Elizabeth

Agradecimiento

A Dios, por darme salud, fuerza y sapiencia durante todo este proceso.

A mi familia, por el apoyo constante e incondicional, dándome ejemplo de humildad, sacrificio y superación. Expresarles mi profunda gratitud por la calidad humana que cada uno posee.

A mis amigos, quienes siempre estuvieron apoyándome en esos momentos difíciles.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	17
Tabla 2 Validez de los instrumentos de recolección de datos	18
Tabla 3 Confiabilidad de la variable experiencia del empleado.....	19
Tabla 4 Confiabilidad del total de preguntas de la variable experiencia del empleado	19
Tabla 5 Confiabilidad de la variable rendimiento laboral	19
Tabla 6 Confiabilidad del total de preguntas de la variable del rendimiento laboral	20
Tabla 7 Nivel de experiencia del empleado.....	22
Tabla 8 Nivel de rendimiento laboral	22
Tabla 9 Relación entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado	23
Tabla 10 Relación entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.....	24
Tabla 11 Prueba de normalidad	25
Tabla 12 Prueba de correlación R Pearson	26
Tabla 13 Prueba de relación entre las dimensiones del rendimiento laboral con la variable experiencia del empleado.	27

Índice de figuras

Figura 1 Análisis de dispersión entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral.....	26
---	----

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022; se utilizó la metodología tipo básica, de diseño correlacional y no experimental. La población estuvo conformada por 30 trabajadores, el tipo de muestreo fue el no probabilístico de tipo censal. Se empleó como técnica la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario. De los resultados, se menciona si existe relación entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral, el coeficiente de correlación de R Pearson = 0.769** y un valor de Sig = 0.000 el cual es menor a 0.01, valores que indican que existe relación positiva alta entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral en la empresa del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Se llegó a concluir que el 53% de los trabajadores manifestaron que la experiencia del empleado se encuentra en un nivel medio y el 60% mencionaron que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel alto.

Palabras clave: experiencia del empleado, rendimiento laboral, empresas ejecutoras de proyectos, desarrollo de personal.

Abstract

The research was developed with the objective of determining the relationship that exists between the employee's experience and the work performance of the workers of Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022; the basic type methodology was used, with a correlational and non-experimental design. The population consisted of 30 workers, the type of sampling was non-probabilistic of census type. The survey technique was used and the questionnaire was applied as an instrument. From the results, it is mentioned if there is a relationship between the employee experience variable and the work performance variable, the correlation coefficient of R Pearson = 0.769** and a value of Sig = 0.000 which is less than 0.01, values that indicate that there is a high positive relationship between the employee experience variable and the work performance variable in the company of Grupo JH & JB Asociados S.A.C.; therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. It was concluded that 53% of the workers stated that the employee's experience is at a medium level and 60% mentioned that job performance is at a high level.

Keywords: employee experience, work performance, project execution companies, staff development.

I. INTRODUCCIÓN

Con la creciente globalización, la experiencia del empleado se considera como uno de los aspectos fundamentales para abordar las actividades de una organización; además, permite mitigar los problemas, brinda ideas creativas y diferentes con un alto nivel de ventaja competitiva frente a otras entidades (Maqsoom et al., 2021). Por otro lado, el desarrollo del desempeño eficiente y efectivo de los colaboradores se debe a la productividad y el éxito de una empresa, puesto que los trabajadores se encuentran más comprometidos y más satisfechos con sus labores, y genera a su vez el alcance de los objetivos organizacionales (Inayat y Jahanzeb, 2021).

En el ámbito internacional, Ghana (2018) menciona que la industria de la construcción es el segundo contribuyente más importante del Producto Bruto Interno con un 13,7%; es decir, se considera como un elemento vinculado con la tasa de crecimiento macroeconómico de los países desarrollados. Sin embargo, ha registrado una oferta inadecuada de mano de obra experimentada, educada y calificada para la realización de las labores de la industria de construcción, dado que en el país el 67,2% no está calificado. Esto refleja que, a pesar de la alta disponibilidad de puestos laborales, se registra una demanda de habilidades en la construcción satisfechas parcialmente. Ante ello, se puede observar la poca capacidad de los trabajadores para llevar a cabo sus cargos conforme con lo solicitado por la empresa.

Shan et al. (2021) nos menciona que en la industria de la construcción de Singapur se evidencia la falta de productividad, lo cual genera una gestión deficiente; además, su nivel de desempeño relativamente bajo de los trabajadores se debe principalmente al requerimiento de una alta cantidad de una mano de obra. Esto se ve afectado por distintos factores como: cultura social, horas extras excesivas, restricciones legales y acciones de gestión inadecuada. El rendimiento laboral en el sector construcción en Singapur representa el 3% y 6% y ocupa la fuerza laboral de toda la nación; por lo tanto, mejorar la productividad en las empresas dedicadas a la construcción es vital para el desarrollo del país. Posiblemente, sea efecto de la poca o mala experiencia.

En el Perú, la experiencia laboral es preocupante, dado que la productividad de los trabajadores se ve disminuida, esto principalmente por la falta de capacidad del personal para iniciar sus actividades; además, de la falta de preparación de los colaboradores para afrontar las condiciones laborales y cumplir con la labor asignada (Díaz et al., 2020). Respecto al ámbito nacional, la Cámara Peruana de la Construcción manifestó que en el 2020 se registró una reducción de 13% del Producto Bruto Interno, debido a la paralización de 1750 proyectos de vivienda en el Perú y más de 3000 obras públicas. Pese a ello, la empresa EPICOM S.A., según la valoración sobre el rendimiento laboral obtuvo que 50% de trabajadores tuvieron una alta actitud, el 60% registró una satisfacción laboral de nivel medio, el 50% ostentó en un estado medio su nivel de profesionalismo y el 70% tuvo un alto dominio de funciones, lo cual evidencia, que a pesar de la crisis del sector, los trabajadores se adecuaron a las circunstancias e incrementaron su conocimiento sobre su puesto laboral (García, 2020). Esto puede ser producto de las experiencias vividas por los trabajadores durante sus funciones o cargos correspondientes.

A nivel local, el Grupo JH & JB Asociados SAC., empresa dedicada a la ejecución de proyectos en el ámbito público y privado, se halla localizada en el distrito Nueva Cajamarca, provincia de Rioja en el departamento de San Martín. En la organización se puede observar que no existe una comunicación fluida entre los mismos trabajadores y esto hace que se genere un malestar por parte de ellos. Esto se ve afectado por el área de trabajo que encuentran poco espacio, ventilación, iluminación y no cuentan con herramientas tecnológicas, lo cual limita el cumplimiento de las labores de manera eficaz y eficiente. Por otro lado, el personal de la empresa recibe poco apoyo por parte de la organización y ello hace que perjudique a la empresa en su compromiso; además, que cuando logran cumplir con los objetivos o metas propuestas por la institución los jefes directos no brindan una recompensa laboral, limitando el desarrollo de las habilidades y capacidades individuales y quizás reduzca la satisfacción laboral del personal. Ante dicha situación, es posible que los trabajadores disminuyan su desempeño laboral, y se estaría afectando el alcance de los fines institucionales y por ende la continuidad de la empresa.

Frente a la problemática evidenciada se planteó en forma de problemática general: ¿cuál es la relación que existe entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022?; mientras que las específicas han sido: ¿cuál es el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022?, ¿cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022?, ¿cómo se relaciona las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022?.

Asimismo, en la justificación por **conveniencia**, se logró plantear una alternativa de solución en la empresa Grupo JH & JB Asociados S.A.C., para mejorar su rendimiento laboral con cada uno de los trabajadores. Respecto a la **relevancia social** el principal beneficiado son los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca, por medio de la administración de instrumentos plantea recomendaciones que permitió al gerente implementar ejercicios, los cuales orienten a la organización al logro de sus fines y a los trabajadores mejorar su rendimiento laboral. Con respecto a los principales **aportes teóricos** han sido elaborados de acuerdo con los fundamentos teóricos abordados que fueron validadas mediante la exploración de previos estudios, mismas que formaron parte en para sustentar o reforzar los resultados obtenidos en la investigación.

Por otro lado, desde una **perspectiva práctica** la investigación es importante, porque analizó la problemática que presenta la empresa en estudio, donde con los resultados el gerente de la empresa en un futuro tomará las medidas necesarias e implementar tácticas las cuales le considere optimizar mediante el uso de estrategias que permita mejorar la experiencia del empleado y obtener así mayor rendimiento laboral. Desde una justificación **metodológica**, en la presente investigación se elaboró los instrumentos que permitió medir las variables experiencia del empleado y rendimiento laboral.

Se propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022 y a modo de objetivos específicos:

1) Identificar el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca -2022, 2) Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022, 3) Determinar la relación entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

Finalmente, la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022. Mientras que, las hipótesis negativa fue: La experiencia del empleado NO se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022, y como hipótesis específica: el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022, es alto, el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022, es alto y existe relación significativa entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Putri (2020) estableció como finalidad determinar el efecto de la experiencia laboral y las características del desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa, no experimental – correlacional, para lo cual se tuvo que aplicar un cuestionario a una muestra de 98 participantes. Dentro de los resultados se pudo encontrar que el 64.1% de empleados indican tener una correcta experiencia, mientras que su rendimiento del 56% es alto. Por otro lado, en la prueba estadística se halló un valor de significación por debajo de 0.05, demostrando la existencia de un efecto significativo. Concluyó que la experiencia profesional posee un resultado positivo en el cometido laboral.

Dash, Bakshi y Chugh (2017), propusieron, a manera de intensión, examinar la analogía entre experiencia laboral y compensación – rendimiento de los trabajadores. Empleados como elementos de metodología un enfoque cuantitativo – correlacional, junto a una muestra de 116 participantes, a estos les aplicaron un cuestionario. El 72% de trabajadores refieren una correcta experiencia, lo que ha ayudado a que se puedan desenvolver de manera óptima en sus funciones. Por otro lado, con respecto al desempeño el 61% mostró tener niveles altos en cuando a su capacidad de rendimiento dentro de su centro de trabajo. Finalmente, concluyeron que la experiencia laboral se atañe de manera significativa ($p < 0.050$), junto al desempeño de los empleados.

De Sivatte et al. (2021), muestra a 3398 empleados a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mediante la utilización de procedimientos estadísticos inferenciales se hallaron que la significancia fue menor a la condición $p = 0.050$, confirmando la concurrencia de una sociedad significativa entre los temas en estudio. Finalmente, se logró concluir aseverando que efectivamente concurre una correspondencia significativa ($p = 0.001$) entre experiencia del empleado, la cual también es considerada como el tiempo que un empleado ha pasado trabajando en un sitio de la empresa en particular, y desempeño dentro de su contexto de labores.

Shambi (2021) tuvo como finalidad identificar las experiencias de los empleados durante la pandemia y los enfoques que las empresas han establecido para ayudar

a los trabajadores. Los criterios de metodología empleados se trataron del enfoque cualitativo, y el diseño explicativo, se tomó como muestra las referencias bibliográficas referentes al tema, para lo cual se utilizó una guía referencial. Los hallazgos indicaron que las empresas en EE.UU. consideran que la experiencia de los empleados debe estar en la parte superior de la lista para cualquier organización que busque crecer y aumentar la ventaja competitiva en las organizaciones. Finalmente, llegó a la conclusión que en la actualidad la experiencia de los empleados permite aumentar la productividad y el compromiso e impulsar los resultados comerciales.

Itam y Ghosh (2020) estableció como objetivo principal explorar el concepto de experiencia del empleado en el contexto actual de recursos humanos e identificar sus impulsores y resultados clave. La metodología utilizada fue de diseño explicativo, la muestra estuvo compuesta por referencias bibliográficas, para lo cual se aplicó una guía referencial. Los hallazgos verificados fueron que en muchas empresas no se toma la importancia de la necesidad de la experiencia del empleado dentro de su entorno de trabajo. Los principales factores son la comunicación y las relaciones que se forman dentro del contexto laboral, lo que ayudan a mejorar la experiencia del empleado en el lugar de trabajo. Finalmente, se llegó a la conclusión que la gestión de la experiencia del empleado en las empresas es deficiente.

Nathwani (2021) asumió a manera de objetivo examinar la relación entre la satisfacción laboral y la experiencia de los empleados. Los factores metodológicos manejados fueron el enfoque mixto, con diseño relacional, y para esto tuvo una muestra compuesta por 200 empleados. A ellos se les aplicó un cuestionario. Demostró sus hallazgos que el 63% de empleados manifestaron estar satisfecho con las condiciones que le brinda la entidad para la realización de sus funciones. Por otro lado, el 54% demostró que la experiencia que han tenido en su centro de trabajo es muy buena. Finalmente, se concluyó afirmando que existe una gran, con ello se demuestra que si el empleado está satisfecho con su trabajo se desempeña eficientemente.

Mendieta, Erazo y Narváez (2020) tuvieron como finalidad presentar un modelo para la gestión por aptitudes. La investigación fue de tipo descriptiva, se obtuvo como resultado que el modelo de gestión por competencias, fortifica al grupo coordinador de la contrata al instante de elegir a los empleados idóneos para un particular cargo laboral. Por medio del presente modelo se busca que el proceso de reclutamiento de la clientela interna vaya acorde con el nivel de educación y la práctica que haya formado y sirva de pauta a la coordinación de adiestramiento y alineación para un superior rendimiento al instante de instituir un régimen de adiestramiento para los trabajadores, el cual este encaminado con el cargo ejecutados por cada uno de ellos.

Dentro del contexto nacional, se han encontrado artículos relacionados al tema. Así tenemos a Merino (2021) su indagación tuvo como finalidad analizar la experiencia profesional de los trabajadores. Los aspectos metodológicos empleados fueron el enfoque cualitativo, con diseño no experimental, donde tuvo como muestra dos empleados del sector privado. Los resultados demostraron que la situación de los empleados ha ocasionado incertidumbre y condiciones precarias dentro de los aspectos laborales, debido a que la pandemia ha ocasionado situaciones complejas tanto en lo personal y lo laboral, que repercute en el bienestar emocional. Finalmente, se demostró que la experiencia de los empleados durante la pandemia es muy mala, debido a las restricciones y condiciones impuestas por las organizaciones.

Por su parte, García (2020) su estudio tuvo como finalidad hallar 100 empleados, a los cuales les aplicó el instrumento de cuestionario. Los hallazgos demostraron que el 90% de encuestados calificó que se tiene un desempeño laboral alto, debido a que la nueva forma de labores es la correcta para solucionar y garantizar la continuación de las funciones de este tipo de organizaciones; especialmente, dentro de las actividades administrativas. Finalmente, se logró evidenciar que el desempeño que están mostrando los empleados ha sido óptimo y beneficioso para la empresa de construcción permitiendo que se logre resultados positivos para la entidad y en la productividad de los trabajadores.

Así mismo, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), en su investigación tuvo como finalidad analizar el desempeño laboral peruano desde un punto de vista teórico. Metodológicamente, se trató de un estudio con enfoque cualitativo, no experimental – exploratorio, donde se refirió a una muestra conformada por referencias bibliográficas, para lo cual se utilizó una guía referencial. Los hallazgos demostraron que el desempeño laboral es parte de un conjunto de aspectos que se inclinan hacia la efectividad de las entidades, mediante el alcance de metas propuestas. Es necesario que las condiciones y la experiencia que tienen los empleados dentro de su entorno de trabajo es muy importante, porque permite que este pueda desarrollarse en sus funciones de manera óptima. Finalmente, se llegó a la conclusión que los empleados solo se desenvuelven correctamente cuando este tiene una percepción positiva de lo que brinda la empresa tanto de manera personal como profesional.

Espinoza (2019) en su investigación planteó a modo de fin general establecer la correspondencia presente entre sistematización de práctica laboral y valoración del personal, el trabajo responde a un enfoque cuantitativo, y es de tipo descriptiva no experimental, su muestra quedó conformada de 60 trabajadores para los distintos departamento de labor en la SUNASS. A través de los resultados, se pudo comprobar que la mayor parte de los casos no se encuentran hondamente ligados con la institución por razonar que sus ocupaciones no se encuentran estimadas a la manera en la que en realidad merecen. Sus opiniones son pocamente consideradas y no existe una declaración de parte de la gerencia con respecto a la eficacia profesional de todos ellos.

Comenzando con la primera que es **experiencia del empleado**, quien según Yadav y Vihari (2021) la define como lo que las personas encuentran y observan a lo largo de su permanencia en una organización, debido a que las organizaciones reconocen cada vez más a las personas como su mayor activo. También, están invirtiendo en la experiencia de los empleados. De acuerdo con Aguado y Arensburg (2017) se considera como una secuencia que se aplica al manejo del recurso humano, al momento que el gestor de experiencias tenga la potestad de poder disponer y organizar dichas sensaciones que se les ofrece a los trabajadores, se puede decir, que esta experiencia es un asunto holístico. Esencialmente, es la

colección de experiencias que un empleado tiene con su organización y puede incluir interacciones, impresiones, emociones y más. Desde el primer día, o incluso antes, la experiencia del empleado es cómo se siente un empleado al trabajar en su organización (Laiho et al., 2022).

La experiencia del empleado son las percepciones del personal con relación a su estancia mediante la totalidad de los puestos de unión en una organización en específico, partiendo de la aspiración laboral hasta llegar a la salida de la organización (Vignoli et al., 2021). El área de labor física, la cultura y tecnología de la institución son elementos esenciales en la experiencia del trabajador, las ayudas de esta experiencia en ellos, tratados de manera previa, sintetizan el por qué el bienestar del personal debería tratarse de una precedencia tan significativa (Bester y Stander, 2021). Las compañías de mayores éxitos cautivan y mantiene los talentos más excepcionales, en el momento donde la economía es la adecuada, la competencia por los mejores talentos es elevadamente competitiva (Pasae et al., 2021) y aumenta la necesidad de una adquisición y conservación firme de estos; además, el cuidado a la práctica del personal alcanza en asistir a las organizaciones a especímenes más competitivas y evadir las malas consecuencias (Durai y King 2018).

La experiencia del empleado es la relación que una organización crea con los empleados. Más específicamente, es la culminación de los diversos procesos, espacios y canales que utilizan las organizaciones para comunicar cómo priorizan y valoran a sus fuerzas de trabajo (Hähnlein, 2021). La experiencia del empleado es la forma en que estos internalizan e interpretan las interacciones que tienen con su organización, así como el contexto que subyace a esas interacciones (Rudi et al., 2022). Por otro lado, se considera como un conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre sus experiencias en el trabajo en respuesta a sus interacciones con la organización; es decir, es una experiencia positiva y poderosa (Ramachandran et al., 2022), y en última instancia humana, en la que los empleados pueden invertir más de sí mismos en el lugar de trabajo (Parida, 2020).

Según el modelo de experiencia del empleado de Jacob Morgan, hay algunos aspectos clave que vale la pena tener en cuenta cuando se trata de la experiencia

de los empleados, especialmente si desea que tenga un efecto sólido a largo plazo en toda su organización (Very y Natu, 2020). Se deben considerar algunos participantes como el director ejecutivo o líder de la empresa quien establece o comunica la misión y los objetivos para que los empleados puedan relacionarse con ellos; el departamento de RR.HH., quien asegura la implementación de la estrategia e inicia los cambios y los gerentes quienes desafían y apoyan a los empleados e implementan los objetivos de experiencia del empleado del departamento de recursos humanos (Morgan, 2018). Por último, pero no menos importante, esto también incluye a todos en la empresa, quienes prestan atención a las experiencias positivas de los empleados. Esto incluye la retroalimentación diaria, al igual que la colaboración durante los procedimientos sobre toma de decisiones. En resumen, una cultura corporativa sólida es la clave para una experiencia positiva de los empleados (Goswami y Kishore, 2021).

Por su parte, Suck en su teoría en el 2011, se menciona que la experiencia del empleado con un alto compromiso siempre ayuda a las empresas a tener éxito en la atracción de los empleados talentosos y retenerlos en la organización. Como la mayoría de las organizaciones se están moviendo hacia la red, y siguen una estructura basada en equipos, se vuelve más complejo de administrar sin reconocer la experiencia de los empleados. En ese plano, se cree que el compromiso de los empleados es una implicación emocional a largo plazo del empleado y se considera un precursor de la satisfacción y el compromiso en el trabajo. Si se mira hacia las perspectivas de la organización, se puede decir que un empleado comprometido es aquel que siempre busca mejorar los resultados comerciales, la productividad y las ganancias de la organización (Goswami y Kishore, 2021).

Para la medición de esta variable experiencia del empleado, se considera lo indicado por Aguado y Arensburg (2017) quienes para la experiencia establecieron tres aspectos básicos que son las dimensiones espacial, social y personal, las cuales combina componentes relevantes, junto con las áreas que ayudan que las funciones del empleado se vuelvan una experiencia más que una rutina. Dentro de las cuales se tiene como primera **dimensión es la espacial**, este es un aspecto donde se refleja las maneras en cómo un trabajador, la comunicación, comodidad, ergonomía para la salud del empleado; además, de cosas complementarias como

el diseño y el aspecto de las áreas del trabajo para que sean del agrado del propio empleado.

El primer indicador que se tiene es la comunicación, este tipo de aspecto debe permitir el intercambio de información, ideas y sentimientos entre empleados y gerentes de una empresa, el cual, puede ocurrir verbalmente o electrónicamente, en varios medios (Andersson, 2019). También, **como indicador se tiene la comodidad**, la empresa prioriza la comodidad, los empleados saben que esta se preocupa, debido a que, si los empleados sienten que su empresa invierte en mejorar sus trabajos y vidas, se involucran más y vuelven a invertir en la empresa. Finalmente, se tiene las herramientas tecnológicas, este tipo de ayuda permite a los empleados ser más productivos y eficientes, mediante programas de procesamiento o sistemas contables electrónica, debido a que la tecnología hace la vida laboral más fácil (Aguado y Arensburg, 2017).

La segunda dimensión es la social, este aspecto hace énfasis en las interacciones que tienen los empleados con las demás personas de interés dentro de la organización. Este aspecto suministra al personal las destrezas y hábitos necesarios para una participación en la cultura gremial y eleva la exaltación (Låstad et al., 2021). En general, la socialización da forma a que los empleados vean la labor en grupos, las costumbres laborales y el intercambio informativos, los cuales se tratan de aspectos esenciales para una pequeña institución (Pandey y Gupta, 2020). Dentro de este aspecto se tiene el indicador de actividades, que son cualquier cosa que se hace para un descanso, para el ocio, la diversión y cuando se aplican a un lugar de trabajo tienen inmensos beneficios económicos, de salud y estratégicos. El segundo indicador son las relaciones interpersonales, que son fuertes asociaciones entre individuos que trabajan juntos en la misma organización y que deben compartir un vínculo especial para que puedan dar lo mejor de sí mismos (Aguado y Arensburg, 2017).

La tercera dimensión es la personal, la cual refleja la situación individual de cada miembro de la organización, donde se toman aspectos comunes dentro de la gestión para el talento humano como crecimiento profesional, formación, proceso de calificación y resarcimiento; pero, incorporando en todos estos aspectos

innovadores que ayuden a percibir una buena experiencia óptima a los empleados. El primer indicador dentro de este aspecto es el desarrollo personal, es la capacidad los empleados para encontrar y transformarse en la persona en la que quieren convertirse a través de una exploración de identidad, talentos, potencial, así como sueños y aspiraciones. El segundo indicador es la retroalimentación. Es un proceso de dar sugerencias constructivas a los empleados por parte de sus gerentes, supervisores y compañeros, quienes permite asistir a los trabajadores y a la empresa a mejorar constantemente (Aguado y Arensburg, 2017).

En relación a la **segunda variable que es el rendimiento laboral**, que según Mondy y Bandy (2010) lo definen como un progreso que se encuentra encaminado al desempeño de fines y fortalecer el hecho de que los procesos en una compañía, se hagan de manera correcta para aumentar el rendimiento de las personas, equipos y de la propia entidad. Por otro lado, Bieńkowska y Tworek (2020) manifestaron que este se trata del desempeño fruto de la aptitud de los participantes, el que se halla compuesta por la valoración de una diversidad de factores como competitividad en la labor, prolijidad en la tarea, conducta en el trabajo, progreso en la labor y disposición para la innovación. El rendimiento laboral al igual que las gestiones que perpetra el trabajador; en el cual se consideran a ciertos comportamientos los cuales le posibilitan el desempeñar los compromisos a cargo y provocar un más alto valor laboral.

Conforme a lo indicado por Davidescu et al (2020) el desempeño laboral manifiesta los ejercicios, efectos y actitudes con los cuales los participantes asisten o se inmiscuyen en una particular empresa. Partiendo de la visión institucional, hace referencia a un ejercicio intencionado de los participantes lo cual deriva en un suceso ordenado por resultados, con una objetivo consecuente o estimulación anterior. En otras palabras, se trata del rendimiento que los empleados reflejan en el instante en el cual llevan a cabo las acciones que le incumben. Es considerada a manera de los compromisos y la actuación que posee el colaborador con el objetivo en conseguir específicos objetivos y se precisa como una habilidad de manera particular para conseguirlos en un periodo estipulado de manera previa.

Respecto a lo mencionado por Waldman y Spangler en su modelo desenvuelto, este rendimiento se halla influenciados por particulares individuales (práctica, capacidad), consecuencias (retroalimentación, seguridad profesional), y además por el espacio laboral. De la misma forma, existen elementos intrínsecos los cuales asisten a un correcto desempeño laboral tales como: la autodeterminación, la idoneidad laboral, el mando, el compromiso y la autonomía en la labor, el bienestar en el sitio laboral, el llamativo laboral, la retribución, la comunicación enérgica en medio de la directiva y los trabajadores, la repartición anticipada de las ocupaciones, un sentir de reconocimiento. Esto provoca que los participantes tengan sentimientos de aprecio, y consecuentemente, persigan los fines organizacionales, lo cual conlleva a un aumento en participación en el trabajo, una minimización en el ausentismo y aumento en la confianza en sí mismos (Davidescu et al., 2020).

La teoría del desempeño laboral propuesta por Koopmans durante el año 2013, operacionalizó la variable a través de un análisis sobre el desempeño de ocupación, rendimiento en la situación y comportamientos contraproducentes. Abarca la primera dimensión, los comportamientos propios a los trabajos técnicos del cargo o puesto el cual ejerce. En el caso del rendimiento en contexto se discurre como el cúmulo de ejercicios, los cuales se hallan enfocados a conservar un contexto psicológico e interpersonal y se despliega el núcleo técnico. Últimamente, los comportamientos contraproducentes constan de toda acción deliberada por un miembros de la institución (Gabini y Salessi, 2016).

Para la medición de la segunda variable se consideró lo que menciona Mondy y Bandy (2010), quienes consideraron cuatro aspectos para la evaluación del rendimiento laboral. Estas **dimensiones** tienen los rasgos de personalidad, que son los comportamientos habituales que caracterizan al empleado y que deben construir un perfil ajustado al puesto de trabajo a desempeñar en favor de la proactividad. **El primer indicador** es la actitud, la cual puede ser positiva o negativa sobre tareas de trabajo, productos o servicios específicos, compañeros de trabajo o gerencia, o la empresa en su conjunto. El segundo indicador es el apoyo organizativo percibido, que se refiere al discernimiento del personal con relación al nivel en el que el establecimiento valora su contribución y se alarma por el bienestar

propio. Finalmente, es el nivel de preocupación de la entidad con el trabajador, lo que garantiza un nivel de entusiasmo y dedicación que siente un trabajador hacia su trabajo (Eisenberger et al., 2020).

La segunda dimensión son las competencias las cuales contemplan una gran cantidad de sapiencias, capacidades y comportamiento, que pueden darse de manera técnica, que son vinculados con las competencias interpersonales o que se inclinan hacia las empresas, donde son necesario la inclusión de la ética y la rectitud en los diferentes cargos laborales. El primer indicador son las habilidades humanas, son las herramientas que tiene el empleado para interactuar con su entorno, donde una persona con fuertes habilidades humanas puede conectarse con las personas y esas personas sienten que conocen al individuo personalmente (Piopiunik et al., 2020). El segundo indicador son las capacidades individuales, que son la que permiten al empleado realizar el trabajo que se espera de él según los estándares requeridos. El último indicador es el comportamiento que es la reacción de un empleado a una situación particular en el lugar de trabajo, pero estos deben comportarse con sensatez en el lugar de trabajo no solo para obtener el aprecio y el respeto de los demás, sino también para mantener una cultura laboral saludable (Mondy y Bandy, 2010).

La tercera dimensión es el logro de metas, que son los objetivos a alcanzar por parte de la organización y que han sido previamente establecidos, donde los resultados se convierten en un aspecto correcto que debe ser especialmente evaluado, porque dichos resultados, deben encontrar en el control del individuo o del equipo de trabajo (Lysova et al., 2019). El primer indicador es la consideración, que es parte del aspecto emocional, porque supone aspectos motivantes para el trabajador dentro del contexto laboral que ayudan a satisfacer sus necesidades y requerimientos profesionales y personales. El segundo indicador es la recompensa laboral, que es un plan de incentivos para reforzar el comportamiento deseable de los trabajadores o empleadores y a cambio de su servicio a la organización, donde el principal objetivo de las organizaciones al otorgar recompensas es atraer, mantener y retener empleados eficientes, de alto rendimiento y motivados (Mondy y Bandy, 2010).

Finalmente, la **cuarta dimensión es el potencial de mejoramiento**, esto es las medidas de precaución que tiene la empresa para que el trabajar pueda desarrollarse de manera sostenida. Para ello, es necesario tener en cuenta la información pasada y tener estrategias en el futuro que permitan el crecimiento laboral de los empleados, debido a que este mejoramiento garantiza la eficacia de la planeación y ejecución de estrategias (Le Sante et al., 2021). El primer indicador son los resultados. Estos permiten medir las metas cumplidas durante cierto tiempo establecido. Este aspecto es muy importante para verificar el progreso laboral de los empleados. El segundo indicador es la satisfacción en el trabajo que se considera como el sentimiento y percepción de un trabajador respecto a su labor y cómo se siente bien en una organización. Indica el grado de sentimientos positivos o negativos de los empleados hacia sus puestos de trabajo y el comportamiento organizacional tratado de mejorarlo (Mondy y Bandy, 2010).

III. METODOLOGÍA

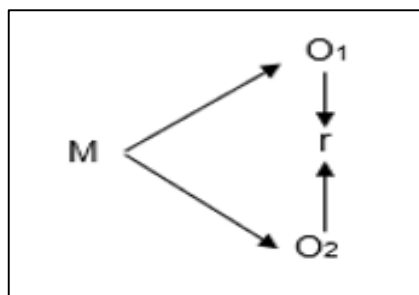
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

En la tesis la investigación fue tipo básica (Naseeruddin y Jagadeesh, 2012) toda vez que se han explorado teóricamente cada uno de los componentes resultantes y que esclarecen las variables objeto de estudio.

Diseño de investigación

Presentó un diseño no experimental, de nivel correlacional y transversal. (Hauser y Thomas 2015), permitiendo de esta manera que las variables puedan ser relacionadas en un solo momento; es decir, al ejecutarse el estudio luego de los procesos de obtención de información.



M: trabajadores

O1: Experiencia del empleado

O2: Rendimiento laboral

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Experiencia del empleado

Variable 2. Rendimiento laboral

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Se han considerado como todo aquel componente que por su naturaleza presentan similares características para ser evaluadas en la investigación (Asiamah, Mensah y Oteng-Abayie, 2017). La población estuvo conformada por 30 trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.

Tabla 1

Distribución de la población

Descripción	Cantidad
Jefes	10
Obreros o Mano de obra	20
Total	30

Nota: Elaboración propia

Criterios de inclusión: Solo trabajadores pertenecientes al Grupo JH & JB Asociados S.A.C.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no desean participar del estudio investigativo.

Muestra: Su representatividad o expresión es considerada como la representación del conjunto de datos que posee características de elegibilidad en relación con la población de estudio. (Van 2017). En ese sentido, se consideró en la investigación una muestra de 30 trabajadores pertenecientes al Grupo JH & JB Asociados S.A.C.

Muestreo: No probabilístico tipo censal. (Taherdoost, 2016)

Unidad de análisis: Para la investigación fueron los 30 trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. (Li et al., 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Este estudio empleó a manera de única técnica a la encuesta para el proceso de obtención de la información basadas fundamentalmente en fuentes primarias que se obtienen a través de su aplicación relacionadas con las variables respectivamente (Diaz, 2019).

Instrumentos

Se basó en la aplicación de un cuestionario donde constó de 20 preguntas para ambas variables. (Hou y Chu, 2015).

Validez

Para su obtención se recurrió a tres expertos para su emisión de juicio en relación con la claridad, objetividad y relevancia para evaluar el instrumento en relación con la variable respectivamente (Zamanzadeh et al., 2015)

Tabla 2

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
V1: Experiencia del empleado	1	Metodólogo: Mg. Lady Diana Arévalo Alva	4.9	Aplicable
	2	Ingeniero Civil: M.Sc. Ing. José Luis Noriega Dávila	4.6	Aplicable
	3	Ingeniero Civil: M.Sc. Ing. Caleb Ríos Vargas	4.8	Aplicable
V2: Rendimiento laboral	1	Metodólogo: Mg. Lady Diana Arévalo Alva	4.8	Aplicable
	2	Ingeniero Civil: M.Sc. Ing. José Luis Noriega Dávila	4.6	Aplicable
	3	Ingeniero Civil: M.Sc. Ing. Caleb Ríos Vargas	4.9	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Se realizó la prueba de alfa de Cronbach. (Akeem (2015).

Análisis de confiabilidad de la variable 1: Experiencia del empleado

Tabla 3

Confiabilidad de la variable experiencia del empleado

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 4

Confiabilidad del total de preguntas de la variable experiencia del empleado

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

Análisis de confiabilidad de la variable 2: Rendimiento laboral

Tabla 5

Confiabilidad de la variable rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 6

Confiabilidad del total de preguntas de la variable del rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

De acuerdo con la tabla 4 y 6 se evidencia que los instrumentos poseen adecuados niveles de confiabilidad (variable 1 $\alpha=.936$; variable 2 $\alpha=.942$), demostrando de esta manera su fiabilidad; es decir, se considera que el instrumento posee capacidades para ser replicables en diversos contextos; precisando finalmente que se efectuó mediante una prueba piloto con 20 participantes.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos utilizados, se recogió toda la información en base a una coordinación previa con la empresa, donde se aplicó de manera virtual el cuestionario y ante ello fue necesario la carta de autorización; luego del mismo, con la aplicación de los instrumentos se procedieron a sistematizarlo, que luego fue necesario al momento de presentar en tablas que se interpretaron en los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al método es muy importante resaltar que se realizó un análisis descriptivo a través de una base de datos en el excell, y posterior a ello un análisis inferencial donde se utilizó el programa SPSS; para efectuar el análisis de normalidad y Pearson respectivamente para la contrastación de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a lo referido por Yip, Reena y Leong (2016), se consideran aquellos elementos en la que el investigador tiene que cumplir con la finalidad de que se aprovechen favorablemente el estudio. Para esta realidad es necesario que se garantice en cada uno de los procesos o fases el respeto, la confidencialidad y la integridad juegan un rol importante en la investigación científica. Para ello, se explicará los dos factores o juicios éticos de mayor relevancia. Uno de ellos es la beneficencia, en el que se señala que va a cuidarse la integridad por completo del colaborador. También, no va a ser mal empleada sea intencional o de forma maliciosa la data ofrecida por estos.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022.

Tabla 7

Nivel de experiencia del empleado

Nivel	Intervalo	frecuencia	porcentaje
Bajo	[20 - 50]	4	13%
Medio	[51 - 75]	16	53%
Alto	[76 - 100]	10	33%
Total		30	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 se evidenció que el nivel de experiencia del empleado en los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca, los encuestados manifestaron que se encuentra en un nivel medio con un 57%; mientras que solo el 13% en un nivel bajo. Esto debido a que la empresa no interioriza la forma en que los empleados internalizan e interpretan las interacciones que tienen con su organización, así como el contexto que subyace a esas interacciones.

4.2. Nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

Tabla 8

Nivel de rendimiento laboral

Nivel	Intervalo	frecuencia	porcentaje
Bajo	[20 - 50]	1	3%
Medio	[51 - 75]	11	37%
Alto	[76 - 100]	18	60%
Total		30	100%

Nota: elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 8, se evidenció que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca, manifestaron que se encuentra en un nivel alto con un 60% y en un nivel medio con un 37%, esto debido que la empresa define al rendimiento laboral como un progreso que se encuentra encaminado al desempeño de fines y fortalecer el hecho de que los procesos en una compañía, se hagan de manera correcta para aumentar el rendimiento de las personas, equipos y de la propia organización.

4.3. Relaciones entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

Tabla 9

Relación entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado

	D1: Rasgos de Personalidad			D2: Competencias		
	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio
Alto	30.0%		3.3%	30.0%		3.3%
Bajo		6.7%	6.7%		3.3%	10.0%
Medio	10.0%	3.3%	40.0%	26.7%		26.7%
Total	40.0%	10.0%	50.0%	56.7%	3.3%	40.0%
V1: Experiencia del empleado	D3: Logro de metas			D4: Potencial de mejoramiento		
	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio
Alto	33.3%			33.3%		
Bajo		6.7%	6.7%		3.3%	10.0%
Medio	23.3%	3.3%	26.7%	26.7%		26.7%
Total	56.7%	10.0%	33.3%	60.0%	3.3%	36.7%

Nota: elaboración propia

Interpretación

Tal como se observa en la tabla 9, la relación entre la dimensión rasgos de personalidad y la variable experiencia del empleado se encuentra en un nivel medio lo que representa el 40% y un nivel alto de 30%. Por su parte, la segunda

dimensión; competencias, presenta un nivel alto del 30% en relación con la variable experiencia del empleado. Así mismo, la dimensión, logro de metas, muestra una relación en el nivel alto de 33.3% y un nivel medio del 26.7% con la variable de estudio, y finalmente con respecto a la dimensión, potencial de mejoramiento, muestra una relación en el nivel alto de 33.3% y un nivel medio del 26.7% con la variable experiencia del empleado.

4.4. Relación entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

Tabla 10

Relación entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022

		V2: Rendimiento laboral			
		Alto	Bajo	Medio	Total
V1: Experiencia del empleado	Alto	33.3%			33.3%
	Bajo		3.3%	10.0%	13.3%
	Medio	26.7%		26.7%	53.3%
	Total	60.0%	3.3%	36.7%	100.0%

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 10, explicaron la relación entre la variable experiencia del empleado y rendimiento laboral en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca, se encuentra en un nivel alto de 33.3% y un nivel medio de 26.7% en relación con la variable rendimiento laboral.

4.5. Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Experiencia del empleado	0.108	30	.200*	0.965	30	0.414
V2: Rendimiento laboral	0.124	30	.200*	0.953	30	0.202

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

Mediante los datos planteados en relación con las variables se observó que fue necesario interpretar el shapiro wilk debido a ser una muestra inferior a 50 sujetos, de esta manera se encontró que la significancia fue mayor a .050, lo que demuestra una distribución normal, razón por la que se aplicó la correlación de Pearson respectivamente como prueba paramétrica de contrastación de hipótesis.

4.6. Hipótesis general

Hi = Existe relación significativa entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

H0 = La experiencia del empleado NO se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

Tabla 12

Prueba de correlación R Pearson

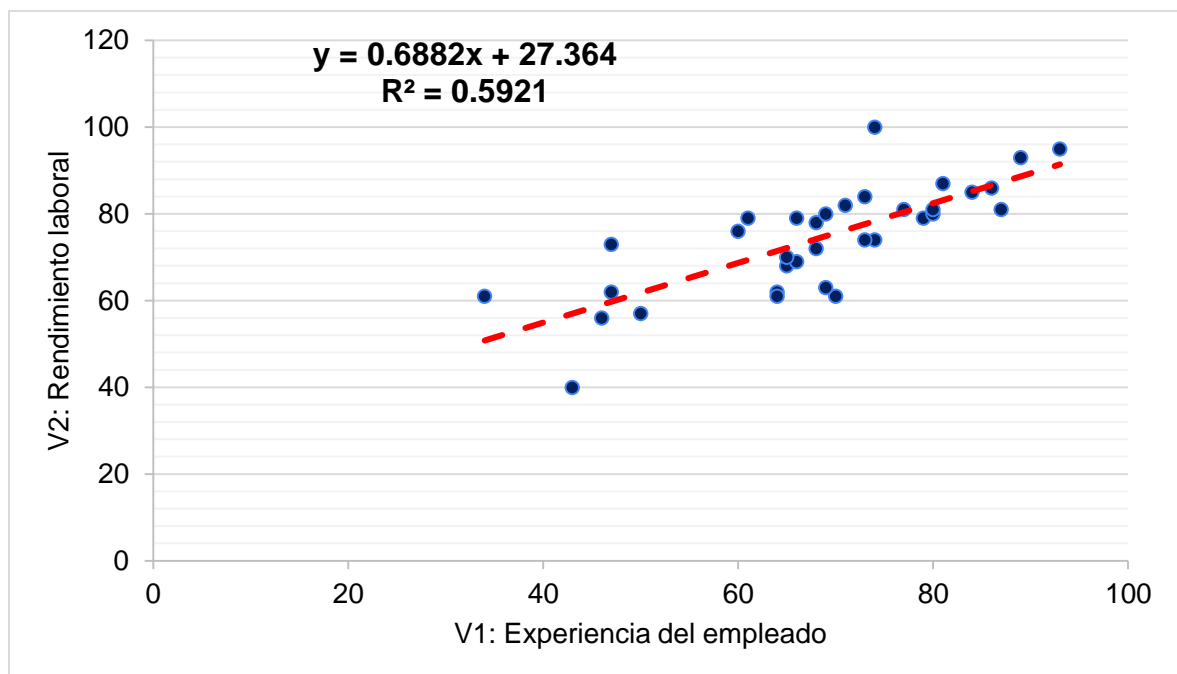
		V1: Experiencia del empleado	V2: Rendimiento laboral
V1: Experiencia del empleado	Correlación de Pearson	1	.769**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
V2: Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	.769**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Nota: elaboración propia

Figura 1

Análisis de dispersión entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral



Nota: elaboración propia

Interpretación

Tal como se advierte en la tabla 12, el coeficiente de correlación de R Pearson = 0.769** y un valor de Sig = 0.000 el cual es menor a 0.01, valores que indican que existe relación positiva alta entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral en la empresa del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por su parte la figura 3, muestra un coeficiente de determinación R^2 igual a 0.5921, lo que indica que la experiencia del empleado se relaciona en un 59.21% con el rendimiento laboral de la empresa del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.

4.7. Hipótesis específica: Existe relación significativa entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.

Tabla 13

Prueba de relación entre las dimensiones del rendimiento laboral con la variable experiencia del empleado.

		D1: Rasgos personalidad	D2: Competencias	D3: Logro de metas	D4: Potencial de mejoramiento	V2: Experiencia del empleado
D1: Rasgos personalidad	Correlación de Pearson	1	,722**	,741**	,755**	,777**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30
D2: Competencias	Correlación de Pearson	,722**	1	,796**	,800**	,580**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.001
	N	30	30	30	30	30
D3: Logro de metas	Correlación de Pearson	,741**	,796**	1	,838**	,745**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30
D4: Potencial de mejoramiento	Correlación de Pearson	,755**	,800**	,838**	1	,716**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30

V2: Experiencia del empleado	Correlación de Pearson	,777**	,580**	,745**	,716**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

Tal como se evidencia en la tabla 13, la primera dimensión tiene un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.777** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es un valor menor de 0.01, lo cual indica que existe una relación positiva alta entre la dimensión de rasgos de personalidad y la variable experiencia del empleado. La segunda dimensión de competencias presenta un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.580** y un valor de Sig. = 0.001 el cual es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación positiva moderada con la variable experiencia del empleado de la empresa Grupo JH & JB Asociados S.A.C., en cuanto a la dimensión logro de metas presenta un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.745** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación positiva alta con la variable experiencia del empleado. Finalmente, la dimensión potencial de mejoramiento se relaciona de forma alta y positiva con la variable de estudio dado que su coeficiente de correlación de R Pearson = 0.716** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada en la investigación.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar la relación entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C., se pudo encontrar que el valor de correlación de R Pearson = 0.769** y un valor de sig. = 0.000, a través de la prueba paramétrica R Pearson, lo que nos da entender que existe relación entre ambas variables. Esto quiere decir, que las personas encuentran y observan a lo largo de su permanencia en una organización, debido a que las organizaciones reconocen cada vez más a las personas como su mayor activo, también están invirtiendo en la experiencia de los empleados, lo mismo sucede con el rendimiento laboral se halla influenciados por particulares individuales (práctica, capacidad), consecuencias (retroalimentación, seguridad profesional), y además por el espacio laboral.

De la misma forma, existen elementos intrínsecos los cuales asisten a un correcto desempeño laboral tales como: la autodeterminación, la idoneidad laboral, el mando, el compromiso y la autonomía en la labor, el bienestar en el sitio laboral, el llamativo laboral, la retribución, la comunicación enérgica en medio de la directiva y los trabajadores, la repartición anticipada de las ocupaciones, un sentir de reconocimiento. Esto provoca que los participantes tengan sentimientos de aprecio, y consecuentemente, persigan los fines organizacionales, lo cual conlleva a un aumento en participación en el trabajo, una minimización en el ausentismo y aumento en la confianza en sí mismos.

Estos resultados al ser comparados con Dash, Bakshi y Chugh (2017) quienes en su investigación llegan a concluir que la experiencia laboral si atañe de manera significativa con el desempeño de los empleados. Así también De Sivatte et al. (2021), menciona se logró concluir aseverando que efectivamente concurre una correspondencia significativa ($p = 0.001$) entre experiencia del empleado; también, es considerada como el tiempo que un empleado ha pasado trabajando en un sitio de la empresa en particular, y desempeño dentro de su contexto de labores. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, se confirma que mientras mejor sea la experiencia del empleado mejor será el rendimiento laboral, además es muy importante que se tome en cuenta la comunicación, la comodidad,

las herramientas tecnológicas, las actividades, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y la retroalimentación eso repercute muchas veces en los rasgos de personalidad y en las competencias de cada uno de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca 2022.

En cuanto al objetivo identificar el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022, se puede encontrar que se encuentra en un nivel medio con un 53%, en un nivel medio con un 53%, mientras que solo el 13% se encuentra en un nivel bajo. Esto quiere decir que las personas encuentran y observan a lo largo de su permanencia en una organización, debido a que las organizaciones reconocen cada vez más a las personas como su mayor activo. También, están invirtiendo en la experiencia de los empleados, es como una secuencia que se aplica al manejo del recurso humano, donde al momento de que el gestor de experiencias tenga la potestad de poder disponer y organizar dichas sensaciones que se les ofrece a los trabajadores, se puede decir, que esta experiencia es un asunto holístico. Esencialmente, es la colección de experiencias que un empleado tiene con su organización y puede incluir interacciones, impresiones, emociones y más.

Desde el primer día, o incluso antes, la experiencia del empleado es cómo se siente un empleado al trabajar en su organización. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, se menciona que el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca 2022 - es alto. Estos resultados al ser comparados con Putri (2020) afirman que el 64.1% de empleados indican tener una correcta experiencia, mientras que su rendimiento del 56% es alto. Por otro lado, en la prueba estadística se halló un valor de significación por debajo de 0.05, demostrando la existencia de un efecto significativo. Concluyó que la experiencia profesional posee un resultado positivo en el cometido laboral. Por su parte Dash, Bakshi y Chugh (2017) señalan que el 72% de trabajadores refieren una correcta experiencia, lo que ha ayudado a que se puedan desenvolver de manera óptima en sus funciones. Por otro lado, con respecto al desempeño el 61% mostró tener niveles altos en cuando a su capacidad de rendimiento dentro de su centro de trabajo.

Finalmente, concluyeron que la experiencia laboral se atañe de manera significativa ($p < 0.050$), junto al desempeño de los empleados. En tal sentido, podemos mencionar que la experiencia estableció tres aspectos básicos que son las dimensiones espacial, social y personal, las cuales combina componentes relevantes de la gestión del talento humano, junto con las áreas que ayudan que las funciones del empleado se vuelvan una experiencia más que una rutina. Se tiene como primera dimensión es la espacial, este es un aspecto donde se refleja las maneras en como un trabajador puede estar en interacción con su realidad, se implica aspectos como herramientas innovadoras, la comunicación, comodidad, ergonomía para la salud del empleado, además, de cosas complementarias como el diseño y el aspecto de las áreas del trabajo para que sean del agrado del propio empleado.

Por su parte en el segundo objetivo específico donde se menciona identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022, se puede observar que se encuentra en un nivel alto con un 60%, en un nivel medio con un 37%, y solo en un nivel bajo con un 3%. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación donde se refiere que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca 2022 - es alto. Estos resultados al ser comparados con García (2020), los hallazgos demostraron que el 90% de encuestados calificó que se tiene un desempeño laboral alto, debido a que la nueva forma de labores es la correcta para solucionar y garantizar la continuación de las funciones de este tipo de organizaciones, especialmente dentro de las actividades administrativas.

Finalmente, se logró evidenciar que el desempeño que están mostrando los empleados ha sido óptimo y beneficioso para la empresa de construcción permitiendo, que se logre resultados positivos para la entidad y en la productividad de los trabajadores, mientras que Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), los resultados demostraron que el desempeño laboral es parte de un conjunto de aspectos que se inclinan hacia la efectividad de las entidades, mediante el alcance de metas propuestas. Es necesario que las condiciones y la experiencia que tienen los empleados dentro de su entorno de trabajo es muy importante, porque permite

que este pueda desarrollarse en sus funciones de manera óptima. Finalmente, se llegó a la conclusión que los empleados solo se desenvuelven correctamente cuando este tiene una percepción positiva de lo que brinda la empresa tanto de manera personal como profesional. En tal sentido, se tiene los rasgos de personalidad, que son los comportamientos habituales que caracterizan al empleado y que deben construir un perfil ajustado al puesto de trabajo a desempeñar en favor de la proactividad.

El primer indicador es la actitud, la cual puede ser positiva o negativa sobre tareas de trabajo, productos o servicios específicos, compañeros de trabajo o gerencia, o la empresa en su conjunto. El segundo indicador es el apoyo organizativo percibido, que se refiere al discernimiento del personal con relación al nivel en el que el establecimiento valora su contribución y se alarma por el bienestar propio. Finalmente, es el nivel de preocupación de la entidad con el trabajador, lo que garantiza un nivel de entusiasmo y dedicación que siente un trabajador hacia su trabajo. En cuanto a las competencias las cuales contemplan una gran cantidad de sapiencias, capacidades y comportamiento, pueden darse de manera técnica. Son vinculados con las competencias interpersonales o que se inclinan hacia las empresas, y son necesario la inclusión de la ética y la rectitud en los diferentes cargos laborales. El primer indicador son las habilidades humanas. Son las herramientas que tiene el empleado para interactuar con su entorno, donde una persona con fuertes habilidades humanas puede conectarse con las personas y esas personas sienten que conocen al individuo personalmente.

Las capacidades individuales son la que permiten al empleado realizar el trabajo que se espera de él según los estándares requeridos. El último indicador es el comportamiento que es la reacción de un empleado a una situación particular en el lugar de trabajo; pero, estos deben comportarse con sensatez en el lugar de trabajo no solo para obtener el aprecio y el respeto de los demás, sino también para mantener una cultura laboral saludable. Logro de metas, que son los objetivos a alcanzar por parte de la organización y que han sido previamente establecidos, donde los resultados se convierten en un aspecto correcto que debe ser especialmente evaluado, porque dichos resultados deben encontrar en el control del individuo o del equipo de trabajo.

La consideración, que es parte del aspecto emocional, considera aspectos motivantes para el trabajador dentro del contexto laboral que ayudan a satisfacer sus necesidades y requerimientos profesionales y personales. El segundo indicador es la recompensa laboral, que es un plan de incentivos para reforzar el comportamiento deseable de los trabajadores o empleadores ya cambio de su servicio a la organización, donde el principal objetivo de las organizaciones al otorgar recompensas es atraer, mantener y retener empleados eficientes, de alto rendimiento y motivados.

En cuanto al tercer objetivo específico al determinar la relación significativa entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022, se pudo encontrar la primera dimensión tiene un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.777** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es un valor menor de 0.01, lo cual indica que existe una relación positiva alta entre la dimensión de rasgos de personalidad y la variable experiencia del empleado. La segunda dimensión de competencias presenta un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.580** y un valor de Sig = 0.001 el cual es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación positiva moderada con la variable experiencia del empleado de la empresa Grupo JH & JB Asociados S.A.C., en cuanto a la dimensión logro de metas presenta un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.745** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación positiva moderada con la variable experiencia del empleado.

Finalmente, la dimensión potencial de mejoramiento se relaciona de forma alta y positiva con la variable de estudio dado que su coeficiente de correlación de R Pearson = 0.716** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01. Por lo tanto, la hipótesis donde se menciona que existe relación significativa entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que los hallazgos verificados fueron que en muchas empresas no se toma la importancia de la necesidad de la experiencia del empleado dentro de su entorno de trabajo donde los principales factores es la comunicación y las relaciones que se formen dentro del contexto laboral, lo que ayudan a mejorar la experiencia del empleado en el lugar de trabajo, al mismo

tiempo una gran influencia de la satisfacción del trabajo en el desempeño de los empleados en las organizaciones, donde se demuestra que si el empleado está satisfecho con su trabajo se desempeña eficientemente.

Estos resultados al ser comparados con Sivatte et al. (2021), nos menciona que efectivamente concurre una correspondencia significativa ($p = 0.001$) entre experiencia del empleado, la cual también es considerada como el tiempo que un empleado ha pasado trabajando en un sitio de la empresa en particular, y desempeño dentro de su contexto de labores. Por su parte Itam y Ghosh (2020), mencionan que los hallazgos verificados fueron que en muchas empresas no se toma la importancia de la necesidad de la experiencia del empleado dentro de su entorno de trabajo donde los principales factores es la comunicación y las relaciones que se formen dentro del contexto laboral, lo que ayudan a mejorar la experiencia del empleado en el lugar de trabajo. Finalmente, se llegó a la conclusión que la gestión de la experiencia del empleado en las empresas es deficiente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se determinó la relación entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral, el coeficiente de correlación de R Pearson = 0.769** y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01, valores que indican que existe relación positiva alta entre la variable experiencia del empleado y la variable rendimiento laboral en la empresa del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por su parte se muestra un coeficiente de determinación R^2 igual a 0.5921, lo que indica que la experiencia del empleado se relaciona en un 59.21% con el rendimiento laboral del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.
- 6.2. El 53% de los trabajadores manifestaron que la experiencia del empleado se encuentra en un nivel medio y solo el 33% se encuentra en un nivel alto, seguido del nivel bajo con un 13%.
- 6.3. Según el punto de vista de los trabajadores el 60% nos manifestaron que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel alto, mientras que en un nivel medio representa el 37% y únicamente 3% mencionaron que se encuentra en un nivel bajo.
- 6.4. En un análisis de las correlaciones correspondientes a las dimensiones del rendimiento laboral con la variable experiencia del empleado del Grupo JH & JB Asociados S.A.C.; la primera dimensión posee un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.777** y un valor Sig. = 0.000 el cual es un valor menor de 0.01, lo que indica que existe una relación positiva alta entre la dimensión de rasgos de personalidad y la variable experiencia del empleado. La segunda dimensión competencias presenta un coeficiente de correlación de R Pearson = 0.580** y un valor Sig. = 0.001 el cual es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación positiva moderada con la variable experiencia del empleado, en cuanto a la dimensión logro de metas presenta un coeficiente de correlación de R de Pearson = 0.745** y un valor Sig = 0.000 el

cual es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación positiva alta con la variable experiencia del empleado. Finalmente, la dimensión potencial de mejoramiento se relaciona de forma alta y positiva con la variable del estudio dado que su coeficiente de correlación R Pearson = 0.716** y un valor Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Luego del proceso obtenida en las conclusiones sobre la existencia de relación entre la experiencia del empleo junto con el rendimiento laboral percibido en los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022, en ese sentido es necesario la implementación y el refuerzo de los programas de talento humano con la finalidad de fortalecer las experiencias en el centro laboral garantizando así una mejora en su compromiso respectivamente.

- 7.2.** Establecer procedimientos para estandarizar registros de trabajo e impactar el desempeño laboral, aplicar herramientas de gestión. Esto permitirá un diseño de trabajo adecuado y contribuirá a una mejor selección de empleados. Los requisitos del puesto seguirán una mejor adaptación al puesto de trabajo.

- 7.3.** Establecer e implementar un sistema de compensación para mejorar el desempeño laboral. El proceso de gestión de compensación, reconocimiento logra grandes beneficios para el bienestar de los colaboradores y el ambiente laboral evoluciona dentro de la organización. Esto se traduce en mayor producción para el desempeño laboral.

- 7.4.** Contar con un sistema de formación motivará a los empleados a mejorar sus comportamientos y procesos ayudándoles a aprender su propio ritmo y de acuerdo con sus necesidades laborales en la empresa ayudando así a seguir un buen equipo humano calificado, identificado con la empresa y sus objetivos.

REFERENCIAS

- AGUADO, M., & ARENSBURG, I. (2017). Gestión del talento. *Capital Humano*, 1(323), 34-35. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/378881102/3-Dimensiones-Experiencia-Del-Empleado>
- AKEEM, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195-201. Obtenido de http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334_200833.pdf
- ANDERSSON, R. (2019). EMPLOYEE Communication Responsibility: Its Antecedents and Implications for Strategic Communication Management. *International Journal of Strategic Communication*, 13(1), 60-75. doi:<https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1547731>
- ASIAMA, N., MENSAH, H., & OTENG, E. (2017). General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *The Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. Obtenido de <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2674&context=tqr>
- BALAKUMAR, P., MOHAMMED, N., & JAGADEESH, G. (2015). The critical steps for successful research: The research proposal and scientific writing. *Journal of Pharmacology and Pharmacotherapeutics*, 4(2), 130-138. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Gowraganahalli_Jagadeesh/publication/225045119_The_basic_concepts_of_scientific_research_and_communication/links/58fa3db7aca2723d79d60db3/The-basic-concepts-of-scientific-research-and-communication.pdf
- BAUTISTA, R., CIENFUEGOS, R., & AGUILAR, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- BESTER, M., & STANDER, E. (2021). STRENGTHening the Psychological Contract Through Talent-Enabled Assessment Journeys: An Employee-Experience Guide. En M. Coetzee, & A. Deas, *Redefining the Psychological Contract in the Digital Era*. Springer. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-030-63864-1_10

- BIENKOWSKA, A., & TWOREK, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(2250), 1-25. doi:10.3390/su12062250
- BLESKE, A., MORRISON, K., & HIEDKE, L. (2015). Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *The Journal of General Psychology*, 142(1), 48-70. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221309.2014.977216>
- DASH, M., BAKSHI, S., & CHUGH, A. (2017). The relationship between work experience and employee compensation: A case study of the Indian IT industry. *Journal of Applied Management and Investments*, 6(1), 5-10. Obtenido de http://www.jami.org.ua/Papers/JAMI_6_1_5-10.pdf
- DAVIDESCU, A., APOSTU, S., PAUL, A., & CASUNEANU, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(6086), 1-53. doi:10.3390/su12156086
- DE SIVATTE, I., GORDON, J., OLMOS, R., & SIMÓN, C. (2019). The effects of site experience on job performance: A missing element in work experience. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–26. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2019.1687556>
- DÍAZ, J., SUAREZ, S., SANTIAGO, R., & BIZARRO, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>
- DÍAZ, V. (2019). Influence of the questionnaire design in self-administered surveys. *International Journal of Comparative Sociology*, 3(1), 115-121. Obtenido de <https://medcraveonline.com/SIJ/SIJ-03-00163.pdf>
- DURAI, T., & KING, R. (2018). Employee Experience and its Influence on Employee Engagement - with Reference to Innovative Tech Companies in Chennai. *International Conference on Emerging Trends in Management*, 5(4), 276-279. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330910921_Employee_Experience

e_and_its_Influence_on_Employee_Engagement_-
_with_Reference_to_Innovative_Tech_Companies_in_Chennai

- EISENBERGER, R., RHOADES, L., & WEN, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- FALCÓN, G. (2016). Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil de Lima Metropolitana. *Revista del Instituto de investigación, FIGMMG*, 19(38), 35-41. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/13565/11976>
- FRIMPONG, E., CHANGXIN, C., & YOSIA, R. (2020). Characteristics of the Construction Industry in Developing Countries and Its Implications for Health and Safety: An Exploratory Study in Ghana. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4110), 1-20. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17114110>
- GABINI, S., & SALESSI, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- GANAN, B., HAUSER, G., & THOMAS, T. (2018). A correlational study investigating the relationship between the Fluidez en La Lectura Oral Lectura (IDEL FLO) and the English portion of the Illinois Standard Achievement Test (ISAT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(25), 2411-2416. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815043049/pdf?md5=9d7724c47e6860397e0d7dad019af7e8&pid=1-s2.0-S1877042815043049-main.pdf>
- GARCÍA, E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 312-324. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/356/54

- GOSWAMI, S., & KISHORE, B. (2021). Exploring the Shift from Employee Engagement to Employee Experience in Improving Organizational Performance: A Study of Hospitality Sector. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 3142- 3151. Obtenido de <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/download/6357/5269/11708>
- HÄHNLEIN, K. (2021). Neue Prozesse für eine bessere Employee Experience. *Wissensmanag*, 3, 20-21. doi:<https://doi.org/10.1007/s43443-021-0240-9>
- HOU, J., & CHU, Y. (2015). Automatic questionnaire survey by using the collective message over the Internet. *Advanced Engineering Informatics*, 29(4), 813–829. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1474034615000968>
- INAYAT, W., & JAHANZEB, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Hindawi*, 1(1), 1-9. Obtenido de <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2021/1751495.pdf>
- ITAM, U., & GHOSH, N. (2020). Employee Experience Management. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(2), 39–49. Obtenido de <https://www.igi-global.com/gateway/article/249143>
- KIM, H. (2019). Propensity Score Analysis in Non-Randomized Experimental Designs: An Overview and a Tutorial Using R Software. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 69(1), 65-89. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31507059/>
- LAIHO, M., SARU, E., & SEECK, H. (2022). It's the work climate that keeps me here": the interplay between the HRM process and emergent factors in the construction of employee experiences. *Personnel Review*, 512, 444-463. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-09-2020-0663>
- LÅSTAD, L., TANIMOTO, A., & LINDFORS, P. (2021). How do job insecurity profiles correspond to employee experiences of work-home interference, self-rated health, and psychological well-being? *Journal of Occupational Health*, 63, 1-12. doi:<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12253>
- LE SANTE, D., EATON, A., & CHOCKALINGAM, V. (2021). How contextual performance influences perceptions of personality and leadership potential.

- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 93-106.
doi:<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a10>
- LI, W., CHEN, Y., XIANG, P., & XIE, X. (2017). Unit of Analysis: Impact of Silverman and Solmon's Article on Field-Based Intervention Research in Physical Education in the U.S.A. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(2), 1-30. Obtenido de <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jtpe/36/2/article-p131.xml>
- LYSOVA, E., ALLAN, B., DIK, B., DUFFY, R., & STEGER, M. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>.
- MAQSOOM, A., MUBBASIT, H., ALQURASHI, M., SHAHEEN, I., SALAH, W., ALI, M., . . . HUSSEIN, E. (2022). Intrinsic Workforce Diversity and Construction Worker Productivity in Pakistan: Impact of Employee Age and Industry Experience. *Sustainability*, 14(232), 1-16. doi:<https://doi.org/10.3390/su14010232>
- MARTÍNEZ, J., GONZÁLEZ, D., PEREIRA, R., BONAMIGO, R., & BASTOS, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326–330. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4938277/pdf/abd-91-03-0326.pdf>
- MERINO, R. (2021). Experiencia laboral en el contexto de la emergencia nacional sanitaria generada por la pandemia COVID-19. *Acta Herediana*, 64(1), 42-49. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/AH/article/view/3909/4430>
- MONDY, W., & BANDY, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y
- MORGAN, J. (2018). The technological environment in employee experience. *Leader to Leader*(87), 28–35. doi:<https://doi.org/10.1002/ltl.20340>

- NATHWANI, D. (2021). Job satisfaction and employee experience: An empirical approach. *Journal of Applied Management*, 13(1), 11-24. Obtenido de <http://simsjam.net/index.php/Jidnyasa/article/view/165032/113539>
- PANDEY, A., & GUPTA, S. (2020). DEFINING Employee Experience as an Antecedent Indicator for Employee Productivity. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 3(5), 72-77. Obtenido de http://www.ijresm.com/Vol.3_2020/Vol3_Iss5_May20/IJRESM_V3_I5_20.pdf
- PARIDA, A. (2020). Employee Experience Framework y su impacto en el Employee Journey Mapping. *Psychology and Education*, 57(9), 4769-4781. Obtenido de <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/download/1828/1594/3442>
- PASAE, P., LAWALATA, I., ANSHAR, M., MUKHTAR, M., & KESSI, A. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point Of View Research Management*, 2(3), 151-160.
- PIOPIUNIK, M., SCHWERDT, G., SIMON, L., & WOESSMANN, L. (2020). Skills, signals, and employability: An experimental investigation. *European Economic Review*, 123, 1-25. doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103374>.
- PUTRI, I. (2020). The effect of work experience and characteristics of jobs on employee work achievement in shipping company. *Social Sciences and Education Research Review*, 7(1), 285 - 302. Obtenido de https://sserr.ro/wp-content/uploads/2020/07/SSERR_2020_7_1_285_302.pdf
- RAMACHANDRAN, K., DEEPA, M., & VALLABI, M. (2022). A Study On Organisation Culture And Employee Engagement. *Specialusis Ugdymas / Special Education*, 1(43), 391-412. Obtenido de <https://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/42/35>
- RUDI, M., ARIF, M., & MAPPARENTA, M. (2022). Effect of Reward, Leadership, Ability and Experience on Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 3(2), 134-146. Obtenido de

- <http://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/200>
- SHAMBI, J. (2021). Redefining employee experience during the pandemic. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(1), 434-438. Obtenido de https://www.scirp.org/pdf/jhrss_2021090909514948.pdf
- SHAN, M., HWANG, B., & CHUA, J. (2021). Productivity Metrics and Its Implementations in Construction Projects: A Case Study of Singapore. *Sustainability*, 12(12132). doi:<https://doi.org/10.3390/su132112132>
- TAHERDOOST, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319998246_Sampling_Methods_in_Research_Methodology_How_to_Choose_a_Sampling_Technique_for_Research
- VAN RIJNSOEVER, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*, 12(7), 1-17. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>
- VERY, T., & NATU, J. A. (2020). Enhancing Employees' Digital Experience Through Internal Platform. En ICEBE, *ICEBE 2020: Proceedings of the First International Conference of Economics, Business & Entrepreneurship*. European Alliance for Innovation.
- VIGNOLI, M., DI NORCIA, M., & BERTOLOTTI, F. (2021). (2021). Designing services for employees' wellbeing: principles for an improved employee experience. *CERN IdeaSquare Journal of Experimental Innovation*, 5(2), 9–17. doi:<https://doi.org/10.23726/cij.2021.997>
- WU, G., HU, Z., & ZHENG, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2394), 1-20. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- YADAV, M., & VIHARI, N. (2021). Employee Experience: Construct Clarification, Conceptualization and Validation of a New Scale. *FIIIB Business Review*,

- 1(1), 1-15. Obtenido de
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/23197145211012501>
- YIP, C., REENA, N.-L., & LEONG, B. (2016). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*, 76-80. Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/308133878_Legal_and_ethical_issues_in_research
- ZAMANZADEH, V., GHAHRAMANIAN, A., RASSOULI, M., ABBASZADEH, A., ALAVI, H., & NIKANFAR, A. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication. *International Journal of Caring Sciences*, 4(2), 165-178. Obtenido de
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484991/pdf/jcs-4-165.pdf>

ANEXOS

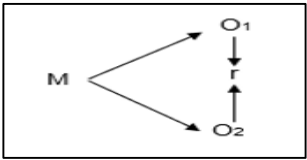
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Experiencia del empleado	<p>Aguado & Arensburg (2017) mencionaron que: La “experiencia del empleado es cada vez más una tendencia aplicada en la gestión de personas. [...] a la hora de que el gestor de experiencias pueda estructurar y ordenar las que ofrece a los empleados, éstas se podrían estructurar en tres dimensiones: Dimensión espacial, social y personal”.</p>	<p>Experiencia del empleado será medida a través de un cuestionario de 20 preguntas con opciones de respuesta tipo Likert. Las dimensiones que propone son, la dimensión espacial, social y personal.</p>	Espacial	Comunicación	Ordinal
				Comodidad	
				Herramientas tecnológicas	
			Social	Actividades	
				Relaciones interpersonales	
			Personal	Desarrollo personal	
Retroalimentación					
Rendimiento laboral	<p>Mondy & Wayne (2010), mencionaron que la gestión del rendimiento es un desarrollo</p>	<p>Esta variable será medida a través de</p>	Rasgos de personalidad	Actitud	Ordinal
				Apoyo organizativo percibido	

	encaminado a los logros y orientado al fortalecimiento de que los procedimientos de la entidad se realicen de forma oportuna para incrementar el rendimiento de los individuos, de la maquinaria y, en última petición, de la compañía.	un cuestionario de 20 ítems. Considerando las dimensiones de los rasgos de personalidad, las competencias, el logro de metas y el potencial de mejoramiento.		Compromiso con el empleado	
			Competencias	Habilidades humanas	
				Capacidades individuales	
				Comportamiento	
			Logro de metas	Consideración	
				Recompensa laboral	
			Potencial de mejoramiento	Resultados	
Satisfacción en el trabajo					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022? • ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022? • ¿Cómo se relaciona las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022. • Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022. • Determinar la relación entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del 	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la experiencia del empleado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022. Ho: La experiencia del empleado NO se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de experiencia del empleado de los trabajadores en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca 2022 - es alto. • El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores en el Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca 2022 - es alto. • Existe relación significativa entre las dimensiones del rendimiento laboral con la experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022. 	<p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos Cuestionario</p>

trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022?	empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca -2022.																		
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																	
<p>El estudio de investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental – correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra O1 = Experiencia del empleado O2 = Rendimiento laboral r = Relación</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 30 trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca 2022.</p> <p>Muestra La muestra lo constituirá toda la población.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Experiencia del empleado</td> <td rowspan="3">Espacial</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Comodidad</td> </tr> <tr> <td>Herramientas tecnológicas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Social</td> <td>Actividades</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td>Personal</td> <td>Retroalimentación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	Experiencia del empleado	Espacial	Comunicación	Comodidad	Herramientas tecnológicas	Social	Actividades	Relaciones interpersonales	Desarrollo personal	Personal	Retroalimentación			
Variables	Dimensiones	Indicadores																	
Experiencia del empleado	Espacial	Comunicación																	
		Comodidad																	
		Herramientas tecnológicas																	
	Social	Actividades																	
		Relaciones interpersonales																	
		Desarrollo personal																	
Personal	Retroalimentación																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Rendimiento laboral</td> <td rowspan="3">Rasgos de personalidad</td> <td>Actitud</td> </tr> <tr> <td>Apoyo organizativo percibido</td> </tr> <tr> <td>Compromiso con el empleado</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Competencias</td> <td>Habilidades humanas</td> </tr> <tr> <td>Capacidades individuales</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Consideración</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	Rendimiento laboral	Rasgos de personalidad	Actitud	Apoyo organizativo percibido	Compromiso con el empleado	Competencias	Habilidades humanas	Capacidades individuales	Comportamiento		Consideración			
Variables	Dimensiones	Indicadores																	
Rendimiento laboral	Rasgos de personalidad	Actitud																	
		Apoyo organizativo percibido																	
		Compromiso con el empleado																	
	Competencias	Habilidades humanas																	
		Capacidades individuales																	
		Comportamiento																	
	Consideración																		

			Logro de metas	Recompensa laboral	
			Potencial de mejoramiento	Resultados Satisfacción en el trabajo	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la experiencia del empleado

Datos informativos:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo identificar el nivel de experiencia del empleado de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Espacial					
01	Considera que hay buenos niveles de interacción entre el personal y los altos cargos de la empresa.					
02	Se hace uso de herramientas digitales para efectivizar y agilizar la comunicación de manera correcta.					
03	Existe adecuados niveles de interacción entre el personal de la empresa.					
04	Usted cree que la empresa prioriza siempre la comodidad de sus empleados.					
05	La empresa invierte siempre en la mejora constante de su calidad de trabajo y de su vida.					
06	Los superiores mejoran las locaciones de la empresa de manera permanente.					
07	Considera que las herramientas tecnológicas que le brinda ayudan a mejorar su producción.					
08	Usted cree que la empresa siempre está adquiriendo tecnología en beneficio de sus empleados.					
	Social					
09	Considera que la entidad realiza actividades para la recreación de los trabajadores.					
10	Considera que la entidad realiza actividades para la confraternidad de los trabajadores					
11	La entidad siempre propone espacios para la convivencia de los empleados.					
12	Cree que las relaciones con sus compañeros de trabajo son las mejores.					

13	Considera que ha creado vínculos especiales con algunos compañeros de trabajo.					
14	Considera que existe armonía en las relaciones con los compañeros de trabajo.					
Personal						
15	Considera que ha podido desarrollarse como el profesional y la persona anhelada.					
16	Considera que todos sus sueños y aspiraciones se están logrando gracias a su trabajo en la empresa.					
17	Se siente realizado por trabajar en la empresa.					
18	Ha recibido con frecuencia sugerencias que le han permitido mejorar en sus funciones.					
19	Se realizan evaluaciones sobre las funciones diarias del personal.					
20	Los gerentes o supervisores siempre le brindan ayuda para su mejora constante.					

Cuestionario para medir el rendimiento laboral

Datos informativos:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo de identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Rasgos de personalidad					
01	Los empleados al realizar sus funciones tienden a tener siempre una actitud positiva.					
02	Ante los imprevistos los trabajadores actúan rápidamente.					
03	Los empleados demuestran tener capacidad para resolver los problemas cotidianos con buena actitud.					
04	Considera que los empleados siempre cuentan con un apoyo constante por parte de la organización.					
05	La empresa acciona de manera comprensiva ante las situaciones adversas de los empleados.					
06	Considera que la empresa siempre está pendiente de las actividades y sensaciones del empleado.					
	Competencias					
07	Considera que los empleados cuentan con las habilidades para conectarse con sus demás compañeros.					
08	Los empleados poseen habilidades que les permiten convivir en respeto con sus compañeros.					
09	Considera que los trabajadores cumplen con su trabajo dentro de los estándares requeridos.					
10	Considera que los empleados tienen capacidades diferenciadas que sirven de aporte a la empresa.					
11	Considera que el comportamiento que tienen los empleados ayuda a tener un clima laboral saludable.					
12	El comportamiento de los empleados es reflejo del comportamiento de los superiores.					
	Logro de metas					

13	La entidad siempre motiva al empleado a alcanzar los objetivos propuestos.					
14	La empresa satisface sus necesidades y requerimientos profesionales de los empleados.					
15	Considera que la empresa tiene un plan de incentivos para mejorar el comportamiento productivo del trabajador.					
16	La entidad siempre realiza acciones o estrategias para la retención de empleados eficientes.					
	Potencial de mejoramiento					
17	Considera que los empleados pueden mejorar su progreso laboral.					
18	Considera que las tareas realizadas por los empleados son cumplidas en el tiempo pactado.					
19	Los empleados tienen sentimientos positivos hacia la entidad					
20	Considera que los trabajadores siempre tratan de mejorar lo posible en beneficio de la empresa.					

Validación de instrumentos de investigación

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, M.Sc. Ing. José Luis Noriega Dávila de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N.º 01120357, de profesión Ingeniero Civil, Maestro en Ciencias con mención en Ingeniería de Transportes, domiciliado en Jr. Manuel del Águila N.º 404, distrito Moyobamba, provincia de Moyobamba y región San Martín laborando en la actualidad como Profesional Independiente DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Experiencia del empleado y rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022" para obtener el Grado académico de Maestra de la estudiante, Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga con DNI 76788780 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de Construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del 2022.



José Luis Noriega Dávila
INGENIERO CIVIL
REG. COLGADOS DE ING. DEL PERÚ Nº 14004

Firma

DNI N.º 01120357

M.Sc. en Ingeniería de Transportes

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : M.Sc. Ing. José Luis Noriega Dávila
 Institución donde labora : Profesional Independiente
 Especialidad : Ingeniero Civil
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la experiencia del empleado
 Autor (s) del instrumento (s) : Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Experiencia del empleado.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Experiencia del empleado.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Experiencia del empleado.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 31 de mayo de 2022.


José Luis Noriega Dávila
INGENIERO CIVIL
REG. CONTADOR DE ING. DEL PERÚ Nº 11043

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : M.Sc. Ing. José Luis Noriega Dávila
Institución donde labora : Profesional Independiente
Especialidad : Ingeniero civil
Instrumento de evaluación : Para evaluar el rendimiento laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 31 de mayo de 2022.


José Luis Noriega Dávila
INGENIERO CIVIL
REG. COLEGIOS DE INE. DEL PERÚ N° 7199

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, M.Sc. Ing. Caleb Ríos Vargas de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 01115918, de profesión, Ingeniero Civil Maestro en, Ingeniería de Transportes, domiciliado en Jr. Prolongación Alerta N° 467, distrito Tarapoto, provincia de San Martín y región San Martín laborando en la actualidad como Docente Universitario DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Experiencia del empleado y rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022" para obtener el Grado académico de Maestra de la estudiante, Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga con DNI 76788780 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de Construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del 2022.


ING. CALEB RÍOS VARGAS
INGENIERO CIVIL
C.I.P. N° 65035

Firma
DNI N° 01115918
M.Sc. en Ingeniería de Transportes

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: M.Sc. Ing. Caleb Ríos Vargas
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Ingeniero Civil
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la experiencia del empleado
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Experiencia del empleado.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Experiencia del empleado.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Experiencia del empleado.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento esta apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 23 de mayo de 2022


 ING. CALEB RÍOS VARGAS
 INGENIERO CIVIL
 C.I.P. N° 65035

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: M.Sc. Ing. Caleb Ríos Vargas
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Ingeniero civil
Instrumento de evaluación : Para evaluar el rendimiento laboral
Autor (s) del instrumento (s): Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					49	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento esta apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 23 de mayo de 2022


ING. CALEB RÍOS VARGAS
INGENIERO CIVIL
C.I.P. N° 65035

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 43040028, de profesión, Licenciada en Administración de Empresas Maestra en Gestión Pública, domiciliado en Jr. Guepi Cuadra 5 "Condominio Mirador de Morales, distrito Morales, provincia San Martín y región San Martín laborando en la actualidad como Profesional Independiente DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Experiencia del empleado y rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022" para obtener el Grado académico de Maestra de la estudiante, Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga con DNI 76788780 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de Construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del 2022.



Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva
CLAD: N° 7120

Firma

DNI N° 43040028
Mg. Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mag. Lady Diana Arévalo Alva
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente Metodóloga
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la experiencia del empleado
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Experiencia del empleado.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Experiencia del empleado.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Experiencia del empleado.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 23 de mayo de 2022



 Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva
 CLAD N° 7120
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mag. Lady Diana Arévalo Alva
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Docente Metodóloga
Instrumento de evaluación : Para evaluar el rendimiento laboral
Autor (s) del instrumento (s): Ing. María Elizabeth Arrobas Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 23 de mayo de 2022


Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva
CLAD N° 7120
Sello personal y firma

Análisis de confiabilidad

Variable: Experiencia del empleado

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,936	,935	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	66,67	147,402	,624	,875	,933
P2	66,73	142,616	,752	,846	,931
P3	66,43	151,633	,389	,872	,936
P4	66,87	137,223	,787	,905	,929
P5	66,93	142,271	,769	,924	,930
P6	67,33	148,368	,464	,693	,936
P7	66,53	143,913	,694	,912	,932
P8	67,13	140,257	,718	,855	,931
P9	67,27	141,237	,664	,807	,932
P10	67,23	146,185	,584	,844	,933
P11	66,90	142,507	,691	,927	,932
P12	66,40	147,628	,526	,809	,934
P13	66,63	147,068	,521	,885	,935
P14	66,60	149,007	,458	,831	,936
P15	66,77	145,151	,657	,712	,932
P16	67,13	143,361	,610	,887	,933
P17	66,80	141,545	,705	,880	,931
P18	66,53	140,395	,766	,940	,930
P19	66,80	148,924	,444	,827	,936
P20	66,63	141,482	,697	,891	,931

Variable: Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,942	,944	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	72,47	131,982	,597	,940
P2	72,47	135,913	,477	,942
P3	72,37	134,792	,669	,939
P4	72,77	127,426	,750	,937
P5	72,63	130,378	,706	,938
P6	72,60	131,007	,647	,939
P7	72,33	132,575	,580	,940
P8	72,27	135,857	,616	,940
P9	72,37	131,344	,602	,940
P10	72,30	134,493	,682	,939
P11	72,30	128,010	,759	,937
P12	72,50	128,121	,748	,937
P13	72,27	136,409	,639	,940
P14	72,50	131,155	,693	,938
P15	72,73	127,926	,634	,940
P16	72,63	129,551	,685	,939
P17	72,13	132,120	,675	,939
P18	72,53	136,395	,436	,943
P19	72,43	129,564	,803	,937
P20	72,47	129,499	,720	,938



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20601437121
GRUPO JH & JB ASOCIADOS S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
José Homero Julca Benavides – Gerente General	40471953


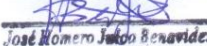
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Experiencia del empleado y rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH & JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
María Elizabeth Arrobas Arteaga	76788780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Nueva Cajamarca, 11 de mayo del 2022



Firma: José Homero Julca Benavides
José Homero Julca Benavides

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos

V1: Experiencia del empleado																									
	D1: Espacial								D1	D2: Social						D2	D3: Personal						D3	V1	NIVEL
1	4	3	4	4	3	4	4	2	28	2	2	4	4	4	4	20	3	2	4	4	3	4	20	68	Medio
2	3	4	3	3	2	2	5	2	24	4	4	4	5	4	4	25	3	3	3	4	3	3	19	68	Medio
3	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	5	5	5	28	93	Alto
4	4	1	5	1	2	2	2	1	18	3	3	3	4	4	3	20	2	1	1	2	1	2	9	47	Bajo
5	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	5	5	28	87	Alto
6	4	4	3	4	4	2	2	2	25	2	2	4	5	2	4	19	4	2	4	5	2	5	22	66	Medio
7	4	4	5	4	4	2	4	2	29	2	3	3	2	5	4	19	2	4	4	3	4	5	22	70	Medio
8	4	4	4	1	2	3	4	2	24	1	2	3	4	4	4	18	4	3	1	2	4	4	18	60	Medio
9	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	2	3	4	4	5	22	4	4	4	5	3	4	24	79	Alto
10	4	4	5	4	4	2	4	4	31	4	4	5	4	4	1	22	4	1	4	4	4	4	21	74	Medio
11	3	2	4	3	4	3	4	3	26	2	2	3	4	2	3	16	3	3	4	4	3	2	19	61	Medio
12	4	4	4	4	4	4	3	3	30	2	2	2	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5	26	74	Medio
13	4	4	4	2	3	3	4	4	28	2	2	3	3	3	3	16	4	2	3	4	4	3	20	64	Medio
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	2	15	43	Bajo
15	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	2	2	4	15	2	2	2	3	3	2	14	50	Bajo
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	4	4	4	26	86	Alto
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	80	Alto
18	2	2	4	2	2	2	3	1	18	2	2	2	3	4	2	15	3	2	2	1	4	2	14	47	Bajo
19	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	3	3	21	73	Medio
20	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	5	5	4	4	26	3	4	5	5	3	4	24	89	Alto
21	3	4	4	3	4	3	4	4	29	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	73	Medio
22	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	3	4	23	69	Medio
23	4	4	4	4	3	3	4	3	29	2	3	2	4	4	4	19	3	2	2	4	4	2	17	65	Medio
24	4	4	4	5	4	1	4	4	30	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	5	4	4	26	81	Alto
25	3	4	4	4	4	2	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	77	Alto
26	5	4	4	5	4	4	5	3	34	4	4	5	4	5	3	25	4	4	4	4	4	5	25	84	Alto
27	3	3	4	2	2	2	4	4	24	2	2	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	66	Medio
28	3	4	4	3	3	3	4	3	27	3	4	3	4	3	4	21	4	4	4	4	3	4	23	71	Medio
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	80	Alto
30	3	4	4	3	3	3	3	3	26	4	3	3	5	2	4	21	3	3	3	3	2	4	18	65	Medio

V2: Rendimiento laboral																										
	D1: Rasgos de Personalidad						D1	D2: Competencias						D2	D3: Logro de metas				D3	D4: Potencial de mejoramiento				D4	V2	NIVEL
1	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	72	Medio
2	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	5	5	5	27	4	3	4	5	16	5	2	4	4	15	78	Alto
3	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	95	Alto
4	4	4	4	2	2	2	18	4	4	4	4	4	3	23	5	2	1	1	9	2	4	3	3	12	62	Medio
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	81	Alto
6	4	2	4	2	4	5	21	5	5	4	3	5	4	26	4	4	5	4	17	5	2	5	3	15	79	Alto
7	4	4	5	3	4	4	24	4	4	1	4	1	2	16	3	4	1	2	10	4	4	2	1	11	61	Medio
8	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	76	Alto
9	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	79	Alto
10	1	4	4	4	4	4	21	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	74	Medio
11	3	3	4	4	4	5	23	5	5	5	4	4	3	26	4	3	3	4	14	3	4	5	4	16	79	Alto
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100	Alto
13	2	4	3	2	2	2	15	3	3	4	4	3	2	19	4	2	2	4	12	5	4	3	4	16	62	Medio
14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	40	Bajo
15	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	57	Medio
16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	86	Alto
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	80	Alto
18	4	5	4	2	3	3	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	73	Medio
19	4	4	4	4	4	3	23	5	4	5	4	4	4	26	4	5	3	4	16	5	5	4	5	19	84	Alto
20	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	93	Alto
21	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	15	4	3	3	4	14	74	Medio
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	80	Alto
23	4	4	3	3	4	4	22	3	4	2	4	3	4	20	4	4	2	2	12	4	3	4	3	14	68	Medio
24	5	3	5	4	4	4	25	5	4	5	4	5	5	28	5	4	2	5	16	5	5	4	4	18	87	Alto
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	81	Alto
26	4	4	4	5	4	3	24	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	4	18	5	3	5	4	17	85	Alto
27	4	3	3	2	2	4	18	3	4	4	4	4	2	21	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	69	Medio
28	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	3	15	4	3	4	5	16	82	Alto
29	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	81	Alto
30	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	3	3	3	21	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	70	Medio