



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Rendimiento Laboral y su incidencia en la competitividad
de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA

Pusma Melendrez, Kelly Vanesa (orcid.org/0000-0002-4960-621X)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ
2022

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar mi tesis a toda mi familia en especial a mis padres, por su apoyo, comprensión y ayuda en los momentos muy difíciles. Me han enseñado a afrontar todas las adversidades y no desfallecer en el interno, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi desempeño.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y a toda mi familia han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y metas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro como una meta más conquistada.

Gracias por ser quienes son y por creer en mí”

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables, Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumento de recaudación de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos.	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la comunicación en la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.....	16
Tabla 2. Correlación causal entre la comunicación y la competitividad	17
Tabla 3. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el compromiso en la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.....	17
Tabla 4. Correlación causal entre el compromiso y la competitividad.....	18
Tabla 5. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la evaluación en la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.....	19
Tabla 6. Correlación causal entre la evaluación y la competitividad	20
Tabla 7. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la retroalimentación en la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	20
Tabla 8. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la gestión del rendimiento laboral en la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	22
Tabla 9. Correlación causal entre la gestión del rendimiento laboral y la competitividad	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, Evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022. El estudio siguió una Metodología en la cual el tipo de investigación es correlacional causal, de nivel cuantitativo aplicado, se utilizó un diseño no experimental, por consiguiente, la población fue censal ya que solo hubo 45 trabajadores para la muestra se utilizó la misma cantidad utilizando un muestreo no probabilístico intencional ya que la población fue pequeña, así mismo para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, además se aplicó una entrevista al gerente. En los resultados se logró observar que un 47.8% de trabajadores está de acuerdo la gestión del rendimiento laboral que se desarrolla en la empresa y solo 35.6% está totalmente de acuerdo, así mismo un 50.0% de los mismo manifestó estar de acuerdo con la competitividad de la empresa. Por último, se evidencio una incidencia significativa entre la gestión del rendimiento laboral y la competitividad con un Rho de 0.636**. En conclusión, si existe relación entre las variables del estudio.

Palabras Clave: Rendimiento laboral, competitividad, comunicación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to evaluate the incidence of job performance management on the competitiveness of the Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022. The study followed a Methodology in which the type of research is causal correlational, of level quantitative applied, a non-experimental design was used, therefore, the population was census since there were only 45 workers for the sample, the same amount was used using an intentional non-probabilistic sampling since the population was small, likewise for the collection of data, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, in addition, an interview was applied to the manager. In the results, it was possible to observe that 47.8% of workers agree with the management of work performance that is developed in the company and only 35.6% totally agree, likewise 50.0% of them said they agree with the competitiveness of the company. Finally, a significant incidence was evidenced between job performance management and competitiveness with a Rho of 0.636**. In conclusion, if there is a relationship between the study variables.

Keywords: Work performance, Competitiveness, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de hoy en día han sufrido severos impactos, afectando principalmente sus entradas económicas, una de las razones es la pandemia del Covid 19, la mayoría de las PYMES y MIPS han sufrido pérdida de ingresos económicos y su forma de trabajar. Como el gobierno de cada país impone severas restricciones a su población, muchos de ellos han tenido que cerrar sus negocios, mientras que otros han ido a la quiebra por falta de ingresos económicos. De igual forma, otras empresas se han adaptado y reinventado para actuar y salir adelante ante la crisis sanitaria, Quispe (2018).

Por ello, según Mendiety, Erazo y Narvaez (2020), se dice que mejorar la gestión del capital humano o potenciar su eficacia es un objetivo común que toda organización se plantea para seguir siendo competitiva en todos los ámbitos del mercado, porque tiene sentido ser eficiente. Sin embargo, Moreno (2019) afirma que la empresa necesita un gran jefe que sepa administrar de manera efectiva los procedimientos de cada área, el jefe debe crear el ambiente propicio para mejorar la productividad y los procesos, los asistentes que laboran en empresas constructoras se sienten felices y motivados para reducir ausentismo, ausencia de sindicatos e inseguridad entre los trabajadores.

Hoy, a nivel mundial, Castro & Delgado (2020) argumentan que los empleados son esenciales en las empresas públicas y privadas, porque realizan diligencias para ayudar a la empresa a incrementar la producción y poder convertirse en una organización adecuada. empresa en el mercado, por lo que para lograr buenos resultados tratan de encontrar personal adecuado. Deloitte (2018) señala que recientemente existe una necesidad urgente de enfocarse en diferentes modelos estratégicos de negocios, prestando más atención a los recursos humanos de una organización para contribuir en las metas de la empresa. Según Diario Gestión (2020), se ha observado en Perú que una forma de razonar sobre lo que hace que un país tenga poder de mercado es esencialmente asumir que el país es capaz de generar igual productividad utilizando la mayoría de los recursos. los recursos disponibles y sus múltiples posibilidades de gestión.

La industria de la construcción del Perú, Correa (2020), menciona que en el Perú es un sector bastante básico de la economía pues sus ocupaciones se relacionan principalmente con otras industrias afines proveedoras de materias primas (cemento, agregados, etc. .), por lo que la mayor parte del crecimiento está relacionado con la expansión del procrecimiento espacial. El panorama de la producción industrial del país según IEC (2020) indica que en 2020 el sector entrará en una profunda recesión, con una caída cercana al 50% en el primer semestre del año y del 18% en el segundo semestre. cinco. Los beneficios terminaron cayendo un poco más del 40%. Por lo tanto, se puede decir que el sector de la construcción en Perú será el que peor desempeño tendrá en el 2020.

Por lo tanto, la constructora Huari Huanca E.I.R.L es parte integrante del entorno antes mencionado, comenzando a operar como empresa constructora en el año 2019, dirigiendo y recogiendo principalmente todos los trámites para el manejo de las obras y su ejecución, así como la construcción pública y privada. a nivel regional. Actualmente, la constructora ofrece una amplia gama de servicios en las áreas de investigación de la construcción, planificación de la construcción, excavación y alquiler de equipos pesados, apoyándose principalmente en expertos para obtener los mejores resultados de sus servicios.

A principios de 2019, los empleados de la empresa comenzaron a mostrar comportamientos extraños, que afectaron cada vez más su trabajo, el incidente ocurrió debido a una emergencia, se seleccionó personal para ayudar a estas personas, lo cual es imprescindible. hacer, por lo que se retrasó el inicio de operaciones por falta de personal dedicado en las actividades que realiza la empresa presente, y como consecuencia la empresa carece de capacitación de los empleados. para el trabajo diario, entre los problemas que ahí se presentan; trabajar sin traje; Asimismo, la falta de temas de salud genera más malestar para los empleados.

La falta de un experto humano talentoso en la constructora creará un ambiente impropio y muchos empleados inseguros, sobre todo observar lo que puede perjudicar el funcionamiento de la organización, dando como resultado una baja productividad al punto de no poder convertirse en una organización competitiva. Por lo tanto, frente a ese hecho, incidir en la gestión eficaz del trabajo

de los empleados es de suma importancia para aumentar la competitividad de la empresa; Por lo tanto, este trabajo es mejorar la eficiencia del trabajo para aumentar la eficiencia del trabajo.

Por consiguiente de formula como problema general lo siguiente: ¿Cómo la gestión del rendimiento laboral incide en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?, cuyos problemas específicos son: ¿Cuál es la incidencia de la comunicación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?, ¿ De qué manera incide el compromiso en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?, ¿Cuál es la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de inversiones de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?, ¿Cómo incide la retroalimentación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?; Se agregó como preguntas específicas : ¿Cómo es la gestión del rendimiento laboral en la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022? Así mismo la siguiente pregunta que se formulo es; ¿Cómo la gestión del rendimiento laboral logra la competitividad en la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?

La característica principal de la competitividad de las empresas constructoras es que la baja productividad desde el establecimiento de la empresa ha llevado a una disminución de la competitividad del mercado, y la misma falta de organización de los empleados muchas veces provoca problemas en el trabajo.

Además, el trabajo se justifica de forma económica, se propondrá importantemente para solución de gestión del rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura. Por lo tanto, el primer paso es identificar gerentes en las áreas de especialización con sus participantes para que puedan realizar sus actividades con alta eficiencia y responsabilidad con el fin de lograr buenos resultados, aumentar la producción y contribuir a la utilidad en efectivo de la empresa.

Además, en su justificación social, porque permite una mejor gestión del rendimiento laboral y la obtención de mejores efectos, y de igual manera ayudara en la ejecución de trabajos de excelente calidad. Opera y presta servicios,

respondiendo a determinadas necesidades y opiniones de los potenciales clientes, lo que redundará en una mejora de la calidad, así como una óptima calidad de vida de diversas familias, los cuales hoy en día suelen verse afectados por problemas de construcción civil al igual que la sociedad al recibir la obra terminada.

Otra justificación en la investigación es la justificación práctica ya que estará ligada a la propuesta de varios cambios efectivos que permitan en las áreas de gestión de recursos humanos que pueda generar efectos positivos en el desempeño del trabajo, principalmente para encontrar diferentes soluciones, lo que hizo que la constructora sea competitiva, y al mismo tiempo resalto que el trabajo está dedicado a las futuras investigaciones.

Por otra parte, con respecto a los objetivos se tiene como objetivo general los siguientes: Evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022. Como objetivos específicos se establecieron los siguientes: a) Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, b) Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, c) Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, d) Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022; se agregó como objetivos específicos alternos, a1) Describir cómo es la gestión del rendimiento laboral en la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2021 y por consiguiente b1) Analizar cómo la gestión del rendimiento laboral logra la competitividad en la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

En relación con la hipótesis de estudio se plantea como hipótesis general se tiene los siguientes: La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022. Las hipótesis específicas: La comunicación incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, El compromiso incide significativamente en la competitividad de la Constructora

Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, La evaluación del resultado incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, La retroalimentación incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo utilizó investigación fundamental, la primera de las cuales fue un estudio internacional detallado: Benavides (2018) citado en su libro Knowledge Management and Its Contribution to Business Competitiveness: A Systematic Review of the Literature; su principal objetivo es definir la gestión del conocimiento como una mejora competitiva para asegurar la sostenibilidad de una organización en un entorno interno y externo que evoluciona en el tiempo. He estado usando la metodología de descubrimiento secuencial de documentos durante los últimos 10 años. Finalmente se concluyó que en la observación realizada se determinó que el 18.45% de las encuestas consultadas mencionaron la gestión del conocimiento en los diferentes mercados, sin embargo, no se pudo determinar contar con la gama completa de métodos de gestión del conocimiento que permitan expresar todas las iniciativas. Asensio (2019), mencionado en el trabajo “Evaluando el desempeño de los organismos de la administración pública – Hospital General D “ELX”, el propósito es conocer si existe un proyecto específico y efectivo Resultados de la evaluación del desempeño de los empleados. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo mediante un cuestionario en el que la población estuvo constituida por 31 elementos entre hombres y mujeres.

Mejía y Jiménez (2020), citados en su trabajo de investigación sobre Productividad y Gestión Empresarial Competitiva en las Pequeñas y Medianas Empresas de Colombia y América Latina. Su objetivo principal, por lo tanto, es rastrear los factores clave de competitividad y productividad de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en Colombia y otros países de América Latina. De igual forma, este estudio utilizó una metodología para desarrollar una revisión sistemática de artículos científicos. Finalmente, el autor llega a la conclusión de que los datos obtenidos son similares en cuanto a competitividad y productividad.

Serpa (2019), citado en su trabajo científico titulado “Trabajo y productividad de los empleados de la sucursal peruana de Juan Galindo SLU en la provincia de San Martín de Porres, 2017”; El objetivo principal es determinar la relación entre el desempeño laboral y el desempeño del empleado. Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017. Método utilizado

donde el tipo experimental es la versión mayor y el diseño es inexperto. . Una herramienta llamó a la encuesta de cuestionario los niveles de relación y la población de 50 trabajadores.

Moreno, Ramírez & Tamnai (2017) en el estudio “Desarrollo de los empleados y su impacto en la productividad de los empleados de Fondecyt”; Tiene como objetivo principal determinar el impacto del desarrollo de los trabajadores y su incidencia en el desempeño profesional de los trabajadores del FONDECYT. Se adoptó un enfoque en el que el tipo de estudio utilizado, el alcance de la descripción y la relación causal. Se utilizó un diseño no experimental con una población de 105 empleados y una muestra de 83 similar a la del estudio, y se utilizó como método una encuesta y como herramienta un cuestionario. Como último nos dice que el mejoramiento de los empleados influye mucho en la efectividad de los empleados de FONDECYT, y que además de aspectos de la tesis de grado, los empleados de la empresa no están debidamente capacitados y sus actividades no están bien capacitadas, ni ellos mismos están enfocados a la implementación. Toda la unidad también encontró que el gerente no podía enviar trabajadores calificados.

Por otro lado, a nivel local, Chirinos (2021) menciona en su trabajo científico “Gestión organizacional y su impacto en el desarrollo empresarial en redes de afiliados - Pura, 2020”. El objetivo principal del estudio es determinar el impacto de la organización de gestión en el desarrollo del desempeño de las filiales. Serie Farmacias Afiliadas - Piura, 2020. Se basa en una metodología donde el principal tipo de investigación es la correlación cuantitativa, también utilizo el diseño transversal no empírico y la investigación cuantitativa. Así mismo el autor concluye que existe una clara relación entre la variable gestión organizacional y el crecimiento de la empresa, que es del 46%.

Estrada (2018) menciona el título del programa de capacitación y su efecto en la productividad gremial para ver empleados de EIRL; La finalidad primordial es establecer el efecto del programa de capacitación y su efecto en el funcionamiento de los empleados. El análisis se fundamenta en metodología elemental con enfoque de averiguación cuantitativa y además usa diseño no experimental a grado detallado comparativo, con 60 trabajadores que laboran en

una compañía constructora, se recolecta datos. En las deducciones, el creador sugiere que el 62% de los empleados está satisfecho, el 67% está motivado para laborar duro, el 55% usa capacidades técnicas con distintas tácticas y el 55% se enfoca en su trabajo.

Checa (2020) en el trabajo sobre CMAC Piura S.A.C el cual habla sobre “Estrategias de gestión del talento para mejorar el desempeño de los empleados”. Por lo tanto, la tarea principal de la investigación es crear y desarrollar una estrategia de gestión del talento para ser implementada con el fin de potenciar las habilidades, destrezas y erudición que permitirán una buena solución al problema de tesis. Por otro lado, la investigación se realiza de acuerdo a la metodología que son descriptivas, además de lograr una estrategia de mejora adecuada al problema de investigación planteado. Por otro lado, se dice que la población incluye a 36 empleados que trabajan activamente para la empresa. Finalmente, se puede concluir que desarrollar la estrategia de gestión del talento adecuada para personas o empleados ayudará a mejorar la productividad de los empleados.

En comparación con los fundamentos de la teoría de la investigación, la gestión del desempeño debe comenzar con la definición de gestión según Westreicher (2020), y establece que la gestión es un contiguo de conocimientos y gestiones principales las cuales conducen al logro de un objetivo específico. Asimismo, se refiere a la gestión en general que se ocupa principalmente del sector empresarial con las tareas diarias que realizan.

Con base en la teoría de las variables de liderazgo que sustentan el liderazgo sindical, el investigador Acosta (2018) define la variable liderazgo para el liderazgo sindical como una evaluación de la eficacia de los empleados asignados a procesos de trabajo o tareas organizacionales. ISO (2017), por otro lado, estableció la gestión del desempeño como un curso que se enfoca principalmente en proporcionar iniciativas de monitoreo, seguimiento y rastreo El primer nivel es la comunicación, donde Sánchez (2021) define la comunicación como una serie de acciones de comunicación que realiza una organización para dejar una huella inequívoca.

El primer indicador que toca la primera dimensión es el liderazgo de Guerra (2020), indicando que este aspecto es tomado en cuenta por RRHH ya que afecta

a los líderes y a sus jefes, en el caso de las empresas tienen la culpa, los grupos de trabajo exhiben empatía y una habilidad latente para construir relaciones basadas en la confianza en la organización.

Según San Ignacio (2018), como segunda medida de la consistencia de la tarea, demuestra que la alineación con una actividad conduce a resultados, haciéndola visible y logrando así un crecimiento sostenible en el proceso planificado, por lo que se debe considerar primero la precisión, la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus actividades.

El tercer indicador es el compromiso de los empleados, Jurburg, Tanco, Viles y Mateo (2015), mencionan que para obtener una perfecta colaboración es necesario comprender el comportamiento del empleado en la empresa. e hizo un esfuerzo. tanto para su salud como para el éxito de su negocio.

El apego se considera la segunda dimensión. Lundin (2018) señala que el compromiso u obligación se basa no solo en ser un buen empleado, sino también en el compromiso de una empresa ya que involucra asentar a tentativa sus habilidades y hacer más de lo necesario, diseñar generosamente para lograr el objetivo.

El tercer indicador es la alta eficiencia. Guartán, Torres y Ollague (2019) argumentan que todo empleados que labore en una empresa consiguen potencial al recibir evaluaciones que les informen sobre sus calificaciones y desempeño del futuro de la empresa.

La tercera dimensión es la evaluación de resultados, Alonso (2018) define la evaluación basada en biografías más concisas, ya que conduce a la calidad del producto final, donde el resultado se relaciona con el éxito del empleado. ., y también se menciona allí que, en principio, los resultados de todas las acciones deben analizarse cuidadosamente.

Como primer indicador de estándares alcanzados, Evaldez (2019) señala que este desarrollo, encaminado a mejorar los programas de formación dentro de una empresa u organización, se guía por cuatro principios básicos: usabilidad, finalidad, idoneidad y comprobación en actividades.

El segundo indicador es el aumento de la productividad. Rodríguez y Gómez (1991). Muestran que el desempeño mide la cabida de un beneficio para acceder a los recursos manejados, al mismo tiempo que cubre la calidad de la empresa, y muestra que un aumento en la productividad dentro de la organización es el resultado del efecto o consecuencia de una gestión eficaz. y relevante para la organización.

La tercera medida, según Da Silva (2020), es la satisfacción del cliente, quien dice que esta medida trae beneficios a la organización como aumento de compras repetidas y lealtad, aumento de ventas y, a la larga, puede reducir los costos de mantenimiento y adquisición. también se refiere a la adecuada atención mostrada al cliente.

De acuerdo con Da Silva (2020), la tercera medida es la satisfacción del cliente, argumentando que esta métrica trae beneficios a la organización como el aumento de las compras repetidas y la lealtad, el aumento de las ventas y la satisfacción del cliente, lo que a la larga puede reducir los costos de mantenimiento y compras. . Esto también se aplica a la debida consideración por el cliente.

El primer indicador es la motivación de los empleados, que Retos Directivos (2021) identifica como la mejor herramienta para que los empleados disfruten de su trabajo y puedan aumentar su productividad, así como el compromiso, así como mejorar la moral y la satisfacción. con la Sociedad.

La competencia es el segundo indicador, para Delpueche (2021) menciona que la competencia es necesaria para dotar a los empleados de un rol específico y poder desenvolverse profesionalmente, adquiriendo en un futuro nuevas habilidades híbridas, también se refiere al desempeño que debe tener un empleado. llevar a cabo. para lograr los mejores resultados.

La tercera medida es el conocimiento, al que Brisegno, Strand y Marshalf (2020) se refieren como un conjunto de actividades que apoyan la investigación y la experiencia dentro de una organización y la forma en que el conocimiento se convierte en la base del conocimiento de la capacidad a lo largo del tiempo.

generación de conocimiento donde facilite la operación y modernización del trabajo.

Como cuarto indicador tenemos las condiciones ambientales, término definido por Quiro (2021) como la regulación de riesgos o accidentes en el trabajo, pues estas condiciones, si no se cumple la respuesta, realizada de la mejor manera posible, pueden afectar el medio ambiente en el país y externamente, dentro de la organización, provocando un déficit en el desarrollo de proyectos.

Los recursos humanos son considerados el primer aspecto, según Gómez (2019), se refieren al conjunto de empleados que lo crean en la empresa y son los encargados de gestionar el capital humano, el cual se convierte en el motor de la organización, también conocido como recursos humanos. para cada entidad que contribuye a las actividades de la empresa.

El primer indicador es el empleo de los trabajadores. Aguirre (2020) define la medición como el proceso de aplicar diferentes medidas, aplicar métodos y la capacidad de utilizar diferentes herramientas para seleccionar a los empleados adecuados para las necesidades específicas de una empresa u organización.

El primer indicador es el aprendizaje, Salinas (2000) señala que es un proceso educativo de corta duración cuando las personas adquieren conocimientos, habilidades y destrezas sobre el objetivo, y también se refiere al aprendizaje continuo relacionado con su campo de trabajo. dentro de una organización o empresa.

El segundo indicador es el crecimiento de Gómez (2019), quien afirma ser un conjunto de iniciativas encaminadas a promover el crecimiento profesional. Básicamente, trata de formar a sus empleados con las herramientas y estrategias completas y necesarias que les permitan superar los objetivos que la empresa se propone día a día.

La innovación se considera como el segundo aspecto, Fernández (2016) dice que la palabra innovación no solo significa tecnología, sino que amplía todo el panorama, es decir, cambia la visión de los demás y las posibilidades, mejorando lo que hoy se considera funcionalmente valioso, pero también reiteró que la innovación consiste en reemplazar viejos aspectos por otros nuevos.

El primer indicador es la idea de Alba (2013), que indica que las ideas creadoras no solo provienen del término de creación, eventualmente de la empresa a los trabajadores externos, entre los que destaca la necesidad de elegir una lista de ideas. Y el gerente puede darles seguimiento, y también mencionar las buenas intenciones de los empleados.

Como segundo indicador tenemos a, Cotec (2010) indica que la eficacia está relacionada con el asunto de espacio y transformación en el clientes, brindar diseño para la efectividad estratégica dentro de la empresa, además de reflejar una buena imagen con los clientes, permitirá incrementar demanda dentro de la organización o empresa.

La calidad se considera la tercera dimensión. Según León (2015), demuestra que una buena calidad empresarial conduce a un mejor desempeño y durabilidad manteniendo los estándares requeridos, logrando una imagen óptima y la satisfacción requerida. El primer indicador son los procesos, ISO (2015) considera muy importante observar las actividades o procesos de trabajo para evitar complicaciones con el producto final, por lo tanto, a través de la calidad de la organización de calidad, la organización es responsable de gestionar y certificar la calidad de sus Producto final.

Consideramos el servicio como la segunda métrica, Moya (2016) señala al servicio, considerado como eficacia, es lo mas importante en la empresa en la que opera, asegurando la sostenibilidad en el mercado y controlando la situación del mercado. varios parámetros de la empresa.

La primera medida es la Demanda Primitiva del Mercado (2020), que establece que si el mercado carece de servicios, empatizar con el consumidor, buscar un área que satisfaga la demanda, es importante mejorar los productos entre los competidores aumentando las ventas y la actividad económica.

Como segundo indicador de acuerdo con Corrales (2019), tener un buen servicio al cliente, brindar un buen servicio y sobre todo un servicio eficiente para que los clientes se mantengan fieles ya que esto genera fuertes ingresos económicos y la empresa disfruta de todos los beneficios. La organización cuyos trabajadores deben prestar un servicio adecuado y rápido a los clientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta sección refiere el tipo de investigación aplicada cuantitativa porque tiene objetivos determinados, prácticos, específicos y exactos, es decir, también se estudia principalmente para continuar, transformar, cambiar o mejorar, progresar y desempeñarse mejor en un determinado campo o entorno realidad (Carrasco, 2017).

Por otro lado, su enfoque es mixto cuando se utilizan diferentes métodos cuantitativos, es decir, la estadística se utiliza principalmente para medidas numéricas, tabulares, correlacionadas y cualitativas porque se utilizan entrevistas de trabajo con cualitativas variables que explican la calidad y características de los sujetos de investigación. Cuando se trata de diseño, la investigación no es experimental porque las variables de investigación nunca han sido manipuladas. Por lo tanto, es transversal cuando la información se recopila durante un período de tiempo, con un correlación- Causal.

3.2. Variables, Operacionalización

V.Ind: Gestión del rendimiento laboral

Acosta (2018) define una variable como la valoración de las competencias de un empleado al momento de trabajar en una empresa.

V. dep.: Competitividad

La competitividad es la capacidad de proporcionar bienes y servicios de manera más eficiente y efectiva que los competidores. (Argudo, 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.1. Población

Se mantiene principalmente como una colección de entidades o unidades, cosas, compendios o anomalías en los que se puede demostrar, investigar o manipular una rotunda y concreta cualidad (Carrillo, 2015). Así, la población está compuesta por 45 trabajadores en Constructora.

3.2. Muestra

En el estudio se considera población a la muestra tomada de la misma población, por el reducido número de empleados, solo 45 empleados, es decir, una muestra de tipo censal. Por lo tanto, el estudio utilizó la elección deliberada sobre la posibilidad de incertidumbre, lo que, según Otzen, Manterola (2017), determinó que el llamado problema. Esto significa que este método se suele utilizar en casos de poblaciones o universos pequeños.

3.4. Técnicas e instrumento de recaudación de datos

Técnica

El método de recolección de datos en este estudio, según Pérez Porto y Merino (2016), se refiere al proceso y resultado de la recolección de información que posibilita la formación de conocimiento. En este proyecto se utilizó un método conocido como encuesta para recolectar información importante sobre el manejo de variables que explican el desempeño de Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L, Piura. Capacidad de competencia.

Instrumento

Herramienta de investigación, según Hernández (1991), mencionado por Urbin (2015), mencionó que esta herramienta se utiliza para recopilar datos de investigación. Asimismo, el mismo autor señala que una herramienta eficaz para la medición estructural es aquella que registra datos observacionales de manera que represente con precisión las variables que se investigan.

Por lo tanto, en este estudio se utilizó un cuestionario construido con el uso de preguntas cerradas de escala Likert como una herramienta precisa para recolectar información.

3.5. Procedimientos

En el proceso de recolección de datos las principales herramientas fueron las encuestas y guías de entrevista, la primera encuesta se

aplicó a los empleados y la segunda encuesta se aplicó a la gerencia de la empresa. Método de encuesta aplicado esta semana en previa coordinación con el director de la empresa, los datos recolectados permitirán recopilar información detallada y precisa para una orientación asimétrica sobre las variables mencionadas

3.6. Métodos de análisis de datos.

El procedimiento de recolección de información se ejecutó a través de las principales herramientas de recolección de datos: un cuestionario para empleados y una guía de preguntas para el gestor. El primer cuestionario fue aplicado a los empleados y el segundo a gerente y administrativos, la práctica del cuestionario se llevo a cabo previa coordinación con el director de la empresa, los datos recolectados permitirán recopilar información detallada y precisa para una orientación asimétrica sobre las variables mencionadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó tomando en consideración las diferentes líneas de investigación establecidas por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, en las cuales se prioriza las orientaciones institucionales de la universidad hacia el compromiso, la responsabilidad y la ética.

Por otra parte, la Resolución N° 0262-2020/UCV (2020) del Consejo Universitario establece que las personas, doctorandos o investigadores que lideren la investigación deben respetar los derechos de los autores, quienes se esfuerzan por incentivar la innovación científica y la creatividad de los investigadores en la investigación, donde se evite el plagio de otras investigaciones .

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

4.1.1 6Objetivo 01: Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Tabla 1

	Muy insatisfecho				Indeciso		Muy Satisfecho			
	1		2		3		4		5	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Considera usted que el gerente brinda pertinentemente indicaciones para el cumplimiento de las actividades	0	0,0%	0	0,0%	23	51,1%	22	48,9%	0	0,0%
Considera usted que el gerente le brinda confianza para la realización de sus tareas.	0	0,0%	6	13,3%	11	24,4%	28	62,2%	0	0,0%
Considera usted que existe participación activa para lograr los objetivos planteado para la constructora.	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	39	86,7%	3	6,7%
Comunicación	0	0.0%	2	4.4%	12	27.4%	30	65.9%	1	2.2%

La tabla 1 muestra que el 51,1% de los empleados solo piensa algunas veces que sus jefes dictan reglas para el desempeño de sus actividades, y solo el 48,9% la mayor parte del tiempo. Por ello, la gran mayoría de los empleados cree estar satisfecho con la gestión de la comunicación, ya que permite competir a la empresa, lo que demuestra la importancia de la colaboración, el liderazgo y la dirección de la comunicación la gestión en la promoción de las actividades de los empleados, si se realiza adecuadamente, puede alcanzar satisfactoriamente los objetivos fijados por la organización, lo que puede

fortalecer el potencial corporativo de la empresa, factor importante para una fuerte competencia en el campo de actividad.

Tabla 2

Correlación causal entre la comunicación y la competitividad

			Comunicación	Competitividad
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
competitividad		Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

En la mesa. 2 muestra sus asíntotas para p y lt; 0,01, se considera significativo, con la hipótesis específica 01. En conclusión, se encuentra que mientras exista una buena comunicación entre empleados y directivos, se puede incrementar la competitividad de manera efectiva.

HE1. La comunicación tiene un impacto significativo en la competitividad de Grupo Huari Huanca Constructoras E.I.R.L - Piura, 2022.

Objetivo 02: Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Tabla 3

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	1		2		3		4		5	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Considera usted invertir su tiempo en toda actividad.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	53,3%	21	46,7%
Considera usted que tiene las herramientas necesarias para las tareas encargadas.	0	0,0%	19	42,2%	0	0,0%	26	57,8%	0	0,0%

El seguimiento que realizan , ayuda a identificar rendimiento del personal	0	0,0%	0	0,0%	14	31,1%	31	68,9%	0	0,0%
Compromiso	0	0.0%	6	14.1%	5	10.4	27	60.0%	7	15.6%

Se puede señalar que el 53,3% de los empleados que trabajan en una organización de la construcción cree que está de acuerdo en dedicar todo su tiempo a cualquier tipo de actividad y solo el 46,7% de ellos está completamente de acuerdo con la idea. Además, el 57,8% de ellos dijo estar de acuerdo en dotarlos de las herramientas necesarias para realizar actividades responsables, y solo el 42,2% está en desacuerdo. Por lo que el 68,9% de los empleados está de acuerdo con la valoración.

En conclusión, cabe señalar que en totalidad los empleados están de acuerdo con la obligación de todos, incluido el administrador y gerente , ya que esto permitirá que la empresa pueda hacer su trabajo o trabajar responsablemente a tiempo. Este contexto refleja el valor integral que tienen las áreas de gestión y trabajo de la organización a través de aportes exitosos y compromiso en el desempeño de sus funciones, aspectos que son naturalmente necesarios para lograr el perfil competitivo de la organización. Una empresa le permite navegar situaciones organizativas complejas y realizar un seguimiento de los cambios reales en su empresa.

Tabla 4

Correlación causal entre el compromiso y la competitividad

		Compromiso	Competitividad
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,601**
		N	45
Competitividad	Compromiso	Coeficiente de correlación	,601**
		Sig. (bilateral)	,646
		N	45

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.

Existe una correlación moderada y significación asintótica global $p < 0,01$, donde se considera significativa cuando se aplica una hipótesis particular 02. En conclusión, se explica que si existe implicación Si existe una relación responsable y eficaz entre empleados y directivos, entonces la competitividad será satisfactoria.

H.E.2. El compromiso incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

4.1.2 *Objetivo 03: Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.*

Tabla 5

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	1		2		3		4		5	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Considera usted tener la información necesaria de estándares a alcanzar.	0	0,0%	8	17,8%	14	31,1%	10	22,2%	13	28,9%
Los medios que tiene la empresa son aptos para atender la empresa	0	0,0%	3	6,7%	13	28,9%	29	64,4%	0	0,0%
La constructora cumple a tiempo con la entrega de las obras.	0	0,0%	27	60,0%	15	33,3%	3	6,7%	0	0,0%
Evaluacion	0	0.0%	13	28.2%	14	31.1%	14	31.1%	4	9.9%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.

Sin embargo, el 60.0% de los empleados se presentan en desacuerdo con consumir en dar las obras a tiempo y solo 6.7% de los mismo permanecen de consenso. Así es como la mayoría de los empleados dudan y carecen de juicio porque en algunos casos no conocen los recursos para hacer su trabajo. El entorno actual plantea que para asegurar la competitividad de una empresa en la organización es necesaria una buena imagen de resultados, como realizar las tareas, brindar los recursos útiles y necesarios, y cumplir los plazos en la asignación de tareas. y esencial, su balance se vuelve crítico para los buenos y atractivos resultados que los compradores perciben para la organización, permitiéndole posicionarse en un nivel competitivo y viable.

Tabla 6

Correlación causal entre la evaluación y la competitividad

			Evaluacion	Competitividad
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Competitividad	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.

4.1.4 Objetivo 04: Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Tabla 7

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	1		2		3		4		5	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Los pagos que reciben son de acuerdo al trabajo que realizan.	0	0,0%	0	0,0%	8	17,8%	16	35,6%	21	46,7%

Las charlas que se realizan en la constructora originan mejoras.	0	0,0%	3	6,7%	19	42,2%	23	51,1%	0	0,0%
Considera que tiene los conocimientos precisos de las actividades.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	17	37,8%	28	62,2%
La empresa cuenta con normas de seguridad e higiene en el trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	66,7%	15	33,3%
Retroalimentación	0	0,0%	1	2,0%	6	15,0%	22	47,8%	16	35,6%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.

Observamos que el 46,7% de los trabajadores manifestaron estar totalmente de acuerdo con los pagos que recibieron y solo el 17,8% de ellos se mostró indeciso. Por otro lado, el 51,1% de ellos manifestó estar de acuerdo con el aforo y solo el 6,7% no. Por tanto, el 62,2% de ellos manifestó estar totalmente de acuerdo en que tiene los conocimientos necesarios y solo el 37,8% está de acuerdo. Por otro lado, el 66,7% de los empleados manifestaron estar de acuerdo en que la empresa tiene reglas.

En resumen, lo presentado anteriormente enfatiza el valor de los elogios, la atención y las actualizaciones constantes de los empleados que se hacen cargo de la organización, mostrando que cuando la atención, la priorización y el trabajo en una organización solo en aras del liderazgo, se incrementará motivación y la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos tanto a corto y a largo plazo.

*H.E.4.*La retroalimentación incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

4.1.5. Objetivo general: Evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Tabla 8

Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la gestión del rendimiento laboral en la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Gestión del rendimiento laboral	Alternativas											Total	
	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Muy Satisfecho		Fi		%
	1		2		3		4		5				
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi		%
*Comunicación	0	0.0	2	4.4	12	27.4	30	65.9	1	2.2	45	100	
*Compromiso	0	0.0	6	14.1	5	10.4	27	60.0	7	15.6	45	100	
*Evaluación	0	0.0	13	28.2	14	31.1	14	31.1	4	9.9	45	100	
*Retroalimentación	0	0.0	1	2.0	6	15.0	22	47.8	16	35.6	45	100	
*Gestión del Rendimiento laboral	0	0.0	6	12.2	9	20.9	23	51.2	7	15.8	45	100	
*Competitividad	0	0.0	0	0.0	10	20.0	21	50.0	14	30.0	45	100	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.

De la Tabla 8, el 65,9% de los trabajadores que implementan su especialización en la Empresa siguen buenas conexiones para tener una buena competitividad en el mercado, por lo que el 60,0% de ellos dice seguir la gestión de compromiso de la organización. De igual forma el 31,1% de los empleados expresaron su acuerdo con que la evaluación ayudará a desarrollar de manera óptima el desempeño del sindicato, además, el 47.8% expresó su satisfacción con la retroalimentación para mejorar su desempeño sindical. En resumen, encontramos que una gran parte de los empleados todavía depende de la gestión eficaz de los sindicatos porque una buena gestión ayudará a aumentar la eficiencia de los sindicatos y al mismo tiempo mejorar sus capacidades competitivas entre las empresas.

El análisis presentado muestra cuán importante es desarrollar, incentivar y mantener una correcta gestión del desempeño dentro de la empresa para

incrementar el coraje y el espíritu competitivo en la empresa donde está en juego cada aspecto es un pilar fundamental en la organización, manteniendo un equilibrio que permite a la empresa adaptarse a los cambios del entorno económico y social con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos y el atractivo necesario para la excelencia y existir en la industria.

Tabla 9

Correlación causal entre la gestión del rendimiento laboral y la competitividad

		Gestion del rendimiento laboral		Competitividad
Rho de Spearman	Gestion del rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Competitividad	Competitividad	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

H.G. La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista

4.2.1 *Objetivo 01: Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.*

Por otro lado, según el gerente de la empresa, cree que los empleados se involucran efectivamente en cada una de sus tareas, lo que aumenta la productividad en la empresa, y también mencionó que los empleados siempre tienen el control si todo va bien. de acuerdo al plan. planificar según el plan.

4.2.2 *Objetivo 02: Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.*

Se decidió que en caso de existir una diferencia significativa entre el compromiso y la competitividad de la empresa constructora. Esto explica por qué el compromiso de los empleados bien administrados para realizar sus actividades aumenta la productividad de la empresa, lo que hace que la empresa alcance un nivel muy competitivo. Para reforzar lo dicho, el directivo dijo que la mayoría de las veces los oficinistas y trabajadores de la construcción realizan las actividades que se les asignan de manera comprometida y responsable.

Objetivo 03: Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

En particular, el párrafo 3 muestra que si bien existe un vínculo significativo entre la evaluación del desempeño y la competitividad de la empresa constructora. Esto significa que la administración que evalúa a los empleados o monitorea su desempeño financiero obliga a la empresa a ser más competitiva, lo que lleva a un crecimiento continuo. Por otro lado, el gerente de la empresa dice que hay un control sobre los empleados, además de que hay algunos aspectos o áreas donde se recoge todo el feedback de los clientes para luego analizarlos y darlos a conocer. dentro de la empresa y en sus actividades.

Objetivo 04: Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

En esta tarea particular 4, se decidió que si existía una diferencia significativa entre la velocidad de reacción y la competitividad de la empresa constructora. Esto representa que la retroalimentación sobre procesos de negocio aumentará la competitividad, pues una gestión adecuada contribuirá a este desempeño o mejorará el desempeño de la empresa. Al mismo tiempo, el gerente también mencionó que cada empleado tiene una variedad de habilidades que son relevantes para la misión de la empresa, es decir, cada persona hace lo que se le requiere con responsabilidad y alta eficiencia.

4.2.3 Objetivo General: Evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

En cuanto al objetivo general, se ha señalado que, con evidencia sustancial entre la gestión del desempeño y la competitividad de la empresa constructora . Esto significa que una buena gestión del desempeño permitirá a la empresa competir en el mercado. Los parámetros mencionados anteriormente son importantes para un rendimiento de alto nivel y, por lo tanto, para satisfacer las necesidades de los clientes potenciales. Por otro lado, los directivos de la empresa aseguran que cerca del 85% de los empleados son contratados, además de que todos cuentan con equipos y accesorios que les ayudan a realizar mejor su trabajo.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico 1, que es analizar el impacto de la comunicación en la competitividad de las Constructoras, Sánchez (2021) plantea que la comunicación es una serie de actividades de comunicación que se realizan a través de una organización. deja una huella imborrable. Entre los resultados, se puede observar que el 52,2% de los empleados afirma que la mayoría de las veces el gerente les da a los empleados confianza básica en los resultados de su trabajo y el 86,7% cree que hay una participación activa en el logro de sus metas.

En cuanto al Objetivo Específico 2 "Determinar el impacto del compromiso en la competitividad de las Constructoras Lundin (2018) sostiene que una obligación no depende únicamente de ser un buen empleado, que no depende de unirse a una organización o empresa, ya que implica probar las propias habilidades y hacer generosamente más de lo necesario para lograr las metas de uno amigo. En cuanto a los resultados muestra que el 53,3 % de los colaboradores realizan sus actividades en la empresa de manera responsable, de los cuales el 57,8 % está de acuerdo con sus equipos y herramientas de trabajo y el 68,9 % evalúa el trabajo. . Por otro lado, el director de la empresa dijo que en la mayoría de los casos, los funcionarios y trabajadores de la construcción terminan la obra a tiempo porque han planificado la obra con anticipación.

Martel y Sukari (2019) revelan en su tesis titulada "Gestión del desempeño de los empleados y calidad del servicio de los empleados en el condado de Yanakancha - 2018" que, de hecho, la gestión del desempeño de los empleados está relacionada en gran medida con la calidad del servicio de los empleados en el condado de Yanakancha. Trabajadores. Esto significa que la participación de los empleados en el desempeño de sus actividades es efectivamente positiva, lo que asegura una alta calidad de servicio dentro de la empresa. Por su parte, Grupo Constructor Huari Huanca E.I.R.L. Él dice que la mayoría de los empleados llevan a cabo sus funciones de manera responsable porque cuando hablan con sus superiores, se dan cuenta de que están siendo evaluados constantemente para el mejor desempeño posible.

Para el Objetivo 3 específicamente, incluir una medición del impacto de la evaluación de resultados en la competitividad de Constructora. Alonso (2018),

Define evaluación basada en datos más concisa ya que da un final calificado del producto asociado con el éxito del trabajador. También afirma que los resultados de cualquier proceso deben ser analizados cuidadosamente. Así, el 64,4% de los trabajadores está de acuerdo con los recursos que dispone la empresa y el 60% de ellos manifestó no estar de acuerdo con que la constructora no deje de trabajar en el tiempo señalado. Que hay ciertos casos en los que lleva un tiempo hacer el trabajo. Además, el entrevistado mencionó que siempre hay opiniones de los clientes sobre el servicio que se entrega y se trata con rapidez, razón por la cual este empleado es calificado constantemente como proveedor de un servicio.

Ruiz (2018) menciona en su tesis titulada “Gestión de la capacidad y su relación con el desempeño de la industria de servicios de alimentos” en Tarapoto, 2017; La buena capacidad de gestión de los empleados es directamente proporcional al coeficiente de correlación de Pearson (0,801). De igual manera, la constructora evalúa la productividad de los colaboradores debido a que el trabajo realizado requiere una excelente calidad, lo que demuestra que la mayoría de ellos realizan las tareas asignadas.

La tercera hipótesis muestra claramente que H3: Evaluación del desempeño tiene un impacto significativo en la competitividad de Grupo Huari Constructoras Huanca E.I.R.L - Piura, 2022, y según el análisis de correlación de Spearman, es posible que la licitación solo confirmara este hallazgo. hipótesis, demostrando esta hipótesis ¿Cuál es la obligación, existe una correlación moderadamente positiva. Impacto significativo en Grupo Huari Constructoras Huanca E.I.R.L. competitividad. ($P = 0,000$ < $0,05$).

En cuanto al objetivo específico 4 que es evaluar el impacto de la retroalimentación en la competitividad de Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022. Pérez (2021), dice que el proceso es de gran importancia porque permite que el trabajador sepa cómo se está desempeñando una actividad en la organización o empresa. Entre los hallazgos, el 46,7% de los trabajadores estuvo totalmente de acuerdo con los pagos. Por otro lado, el 51,1% está de acuerdo con la capacidad que aportan a la empresa, ya que mejora la capacitación de la fuerza laboral. Por tanto, el 62,2% está muy de acuerdo con tener los conocimientos adecuados. El entrevistado, es decir, el gerente, también dijo que

si el trabajador está capacitado, le permite tener un mayor conocimiento sobre el software a utilizar y la disposición de los documentos. Para los trabajadores de la construcción, la mayoría de ellos están muy preocupados porque algunos de ellos no saben mucho sobre algunas cosas importantes para hacer su trabajo.

Serpa (2019) en su trabajo científico titulado “Eficiencia y Productividad de la Fuerza Laboral en Juan Galindo Selo Perú, Provincia de San Martín de Porres, 2017” dijo que el 84% de los empleados son en promedio productivos, el 10% bajo y el 6% bajo. De igual forma, en términos de eficiencia, el 76% es bajo y el 24% es moderado. Además, se determinó el coeficiente de correlación de Spearman (0,949). En el contexto de la evaluación interna por parte de los investigadores, se puede decir que es importante que los empleados sean conceptualizados al inicio de sus actividades para luego transmitirles confianza para cumplir con éxito sus tareas de servicio. De esta forma, Grupo Huari Huanca E.I.R.L se esfuerza por brindar el conocimiento, la orientación y los recursos que los empleados necesitan para realizar sus trabajos o actividades de manera eficiente y eficaz.

En cuanto al objetivo general es evaluar el impacto de la gestión del desempeño en Constructora. Acosta (2018) conceptualiza que la gestión del desempeño como una medida de cómo los empleados realizan sus actividades en la empresa. Los resultados mostraron que entre los empleados que realizaban actividades en empresas constructoras, el 65,9% estuvo de acuerdo con una buena gestión de la comunicación, el 60% estuvo de acuerdo con el compromiso. Por ello, los entrevistados consideran que siempre es necesario comunicarse bien con los trabajadores, generar compromiso responsable en el desempeño de sus puestos de trabajo, evaluar constantemente sus habilidades y, sobre todo, brindar la capacitación y los conocimientos necesarios para realizar bien el trabajo.

Chirinos (2021) reveló en su tesis de investigación titulada gestión de variables organizacionales y desarrollo empresarial, esta tasa es del 46%. De igual forma, Constructora Grupo Huari Huanca EIRL ha encontrado que la gestión eficaz del desempeño y la competitividad están íntimamente relacionados, siendo fundamental contar con empleados bien dirigidos para lograr resultados beneficiosos.

Hipótesis general: La gestión de la productividad laboral tiene un impacto significativo en la competitividad de las Constructoras Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022. De acuerdo con el análisis de correlación de Spearman, se puede argumentar en contra la hipótesis de que, en la presente correlación positiva moderada, se afirma que la mano de obra la gestión de la productividad tiene un impacto significativo en la competitividad de Grupo Huari Huanca Constructoras E.I.R.L. ($P = 0,000 < 0,05$).

VI. CONCLUSIONES

1. El impacto de la conectividad en la competitividad de la Constructora es muy grande y el coeficiente de correlación de Spearman (0.572**) da correlación moderadamente verdadera. Asimismo, se encuentra que casi todos los empleados se comunican bien con sus colegas y superiores.
2. Existe un impacto significativo de la evaluación del desempeño en la competitividad de la Constructora. La correlación de Spearman, que tiene un valor de 0,829**, establece una correlación positiva alta. Esto muestra que gran parte de la competitividad proviene de los empleados que evalúan constantemente su trabajo en términos de mejora del desempeño.
3. Existe una relación significativa entre la reactividad y la competitividad de la Constructora a través de la correlación de Spearman (0.701**), muestra una relación media real. También, puede apreciar que todos los empleados reciben capacitación continua.
4. Un indicador significativo de la gestión del desempeño en la competitividad de la Constructoras por el coeficiente de correlación de Spearman (0.636**) instaura una relación media aceptable. Por tanto, de los resultados empresariales conduce a una alta competitividad de las empresas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los canales de comunicación con el campo gerencial y los trabajadores de la empresa, a través de la planificación y organización de reuniones de altos directivos, con un enfoque óptimo en su evaluación, ya sea de las metas de la empresa alcanzadas o de la supervivencia de la organización.
2. Dotar de las herramientas tecnológicas necesarias para cada campo de trabajo de la empresa lo requiera, lo que permitirá a los trabajadores maximizar su tiempo de trabajo y por ende su productividad dentro de la organización, y esto ha incidido en mi camino hacia una competitividad inesperadamente relevante. perfil.
3. Instalar un sistema de evaluación en la gestión del personal adscrito tanto al ámbito productivo como al ámbito de gestión de la empresa, en el que se determinen los criterios óptimos para el cumplimiento de dichos criterios
Mejorar el servicio prestado a corto y largo plazo - donde los empleados idóneos son seleccionados para cumplir ciertos roles.
4. Asegurar un programa justo de incentivos y recompensas que refleje la apreciación y el esfuerzo de los empleados en el trabajo de la organización, así como designar a los empleados adecuados que tengan las habilidades adecuadas y las características apropiadas para realizar ciertas actividades.

REFERENCIAS

- Acaro, J. (2020). La Gestion Administrativa y la competitividad interna de la Agencia de Aduana MACROMAR S.A, Paita 2020. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Peru.
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018).
<https://www.cuidatudinero.com/13140991/como-mejorar-la-atencion-al-detalle-en-los-empleados>. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/>
- Aguirre, M. (16 de Octubre de 2020). <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/contratacion-de-personal>. Obtenido de <https://www.appvizer.es/>
- Alba, Á. (13 de Noviembre de 2013). <https://innolandia.es/>. Obtenido de <https://innolandia.es/generar-ideas-innovadoras/>
- Alonso, A. (18 de Octubre de 2018). <https://www.ceupe.com/>. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/evaluacion-y-gestion-del-rendimiento.html>
- Argudo, C. (12 de septiembre de 2017). <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-competitividad-empresarial.html>. Obtenido de <https://zonavalue.com/master-mercados-financieros-intefi-sp>
- Asencio, D. (Septiembre de 2019). Evaluacion de rendimiento en la administracion publica-hospital general D"ELX. mh UNIVERSITAS Miguel Hernandez, Elche, España.
- Astete, N. (10 de Marzo de 2021). <https://cegh.pe/>. Obtenido de <https://cegh.pe/gestion-del-rendimiento-y-gestion-del-trabajo-a-distancia/>

- Benavides, M., Pedraza, X. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS*, 10(2), 175-191. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>
- Blog, b. (2021). <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/>
- Briceño, B., Strand, K., & Marshalf, M. (20 de Febrero de 2020). <https://blogs.iadb.org/>. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/>
- Carrasco Diaz, S. (2017). Metodología de la investigación científica (Segunda ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesú Paredes Galván.
- Carrillo Flores, A. (2015). Poblacion y Muestra. Universidad Autonoma del Estado de Mexico, Mexico.
- Castro, M., & Delgado, B. (Julio-Diciembre de 2020). Gestion del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multiciplinar*, 4(2), 684-703.
- Catro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista científica Multiciplinar*, 4(2), 684-703.
- Checa, L. (2020). Estrategia de gestion del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradres de CMAC Piura S.A.C. - Agencia Balta. Universidad Señor de Sipan, Piura.

Chirinos, J. (2021). Gestion Organizacional y su influencia en el crecimiento empresarial de la cadena de farmacias solidaria - Piura, 2020. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Peru.

Corrales,A. (25 de Julio de 2019). <https://rockcontent.com/>. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/servicio-al-cliente/>

Correa, H. (2020) Sector construcción en Piura creció en un 3% en agosto del 2020 <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/regionales/150-piura/46218-sector-construccion-en-piura-crecio-en-un-3-en-agosto-del-2020>

Cortés, C. (12 de Febrero de 2016). <https://www.sbn.gob.pe/>. Obtenido de https://www.sbn.gob.pe/gestion_rendimiento/3.1_Res031-2016-SERVIR-PE_1.pdf

Cotec. (25 de Octubre de 2010). <https://issuu.com/>. Obtenido de <https://issuu.com/acunar/docs/named08984>

Custodio, A. (22 de Marzo de 2021). <https://aleph.org.mx/que-es-una-guia-de-entrevista-en-una-investigacion>. Obtenido de <https://aleph.org.mx/>

Da Silva, D. (18 de Mayo de 2020). <https://www.zendesk.com.mx/>. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/como-evaluar-la-atencion-al-cliente/>

Deloitte. (Abril de 2018). <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>. Obtenido de Deloitte.com

- Delpueche, S. (02 de Febrero de 2021). <https://factorialhr.es/>. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
- Estrada, A. (2018). Impactos del Programa de capacitacion y su repercusion en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Seoing E.I.R.L. Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Evaldes. (2019). Obtenido de <http://evaluacionydesarrollo.com/21-estandares-de-evaluacion/>
- Fernandez, M. (26 de Abril de 2016). <https://www.empresaactual.com/>. Obtenido de <https://www.empresaactual.com/innovacion-en-empresa/>
- Forero, T. (26 de Marzo de 2021). <https://www.crehana.com/>. Obtenido de <https://www.crehana.com/pe/blog/negocios/agilidad-empresarial/>
- Gerra, J. (20 de Abril de 2020). <https://blog.gointegro.com/>. Obtenido de <https://blog.gointegro.com/la-importancia-de-la-comunicaci%C3%B3n-y-el-liderazgo-para-esta-crisis>
- Gómez, P. (03 de Setiembre de 2019). <https://blog.aitana.es/>. Obtenido de <https://blog.aitana.es/2019/09/03/importancia-recursos-humanos-empresa/>
- Guartán , A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Universidad Técnica de Machalá, Quito.
- Hernandez , R., & Mendoza, C. (2018). Metodologia de la investigacion Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

IEC. (Junio de 2020). La construcción en el Perú: de la emergencia a la postpandemia. Perú.

INCORE 2020 <https://incoreperu.pe/portal/index.php>

Iso. (04 de Febrero de 2015). <https://blogs.x.uoc.edu/>. Obtenido de <https://blogs.x.uoc.edu/calidad-iso/la-calidad-en-los-procesos-de-produccion/>

ISO. (17 de Octubre de 2017). <https://www.isotools.pe/>. Obtenido de <https://www.isotools.pe/la-gestion-rendimiento-se-lleva-cabo-ciclo-anual/>

Jurburg, D., Tanco, M., Viles, E., & Mateo, R. (Junio de 2015). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/335340883.pdf>

León, B. (11 de Diciembre de 2015). <https://www.emprendices.co/>. Obtenido de <https://www.emprendices.co/la-importancia-la-calidad-las-empresas/>

Lundin, R. (03 de Diciembre de 2018). <http://www.celpax.com/>. Obtenido de <http://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>

Martel, J., & Sucari, P. (2019). La gestión del rendimiento laboral y la calidad del servicio de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018.

Matas, A. (Enero/Marzo de 2018). Diseño del Formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. Revista electrónica de la investigación educativa, 20.

Matas, A. (Enero/Marzo de 2018). Diseño del Formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. Revista electrónica de la investigación educativa, 20.

- Mejia, I., & Jimenez, C. (Enero-Junio de 2020). Competitividad y productividad del administrador de empresas en las Pymes en Colombia y Latinoamérica. *TENDENCIAS*, XXI(1), 238-251.
- Mendieta, O., Erazo, A., & Narvaez, Z. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 5(10).
- Moreno, G. (28 de Mayo de 2019). <http://www.rrhhdigital.com/secciones/136868/el-liderazgo-empresarial-importancia-y-caracteristicas>. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/>
- Moreno, L., Ramirez Cueva, K., & Tamnai Valladares, G. (2017). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño de los trabajadores del Fondecyt. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Moya, M. V. (21 de Abril de 2016). <https://www.revistalogistec.com/>. Obtenido de <https://www.revistalogistec.com/index.php/scm/estrategia-logistica/item/2278-estrategia-calidad-de-servicio>
- Neira, A. & Ticliahuanca, F. (2021). *Gestión del Rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de inversiones Oberti S.R.L, Piura, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int.J.Morphol*, 227-232.
- Perez Porto, J., & Merino, M. (2016). <https://definicion.de/recoleccion-de-datos/>. Obtenido de <https://definicion.de/>

Perez Porto, J., & Merino, M. (2016). <https://definicion.de/recoleccion-de-datos/>.

Obtenido de <https://definicion.de/>

Perez, J., & Gardey , A. (2021). <https://definicion.de/entrevista/>. Obtenido de

<https://definicion.de/>

Pérez, O. (07 de Julio de 2021). <https://blog.peoplenext.com.mx/>. Obtenido de

<https://blog.peoplenext.com.mx/7-consejos-para-dar-retroalimentacion-de-desempeno-a-tus-empleados>

Prieto, A. (30 de Julio de 2020). <https://tumundoeconomia.com/>. Obtenido de

<https://tumundoeconomia.com/marketing/necesidades-del-mercado/>

Quiroa, M. (09 de Junio de 2021). <https://economipedia.com/>. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/factores-ambientales-de-la-empresa.html>

Quispe, C. S. (2020). La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019.

Quispe, J. (2018). Enfoque a las pymes en el año 2021. Universidad de las Americas, Mexico.

Redroban, M. (2017). La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. Universidad Central del Ecuador, Quito.

Retos Directivos. (17 de Junio de 2021). <https://retos-directivos.eae.es/>. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-los-mejores-incentivos-para-tus-empleados/>

Rodriguez, F., & Gomez Bravo, L. (1991). Indicadores de Calidad y Productividad en la Empresa. Venezuela: Nuevos Tiempos.

Rodríguez, Y. (2016). Diseño e implementación de un procedimiento para la gestión de competencias laborales en laboratorios Novatec. Dilemas contemporáneos: educación, política y valor, 3 (3), 17-20.

Ruiz, P. (2018). Gestion Por competencias y su relacion con la productividad del sector de restaurantes en la ciudad de trarpotto, año 2017. Universidad Naciona de San Martin, Tarapoto.

Salinas, O. (20 de Noviembre de 2000). <https://www.gestiopolis.com/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/capacitacion-entrenamiento-personal/>

San Ignacio. (23 de Abril de 2018). <https://blog.usilmiami.com/>. Obtenido de <https://blog.usilmiami.com/consistencia-crecimiento-sostenido-trabajo>

Sánchez, J. (11 de Mayo de 2021). <https://economipedia.com/>. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-corporativa.html#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20corporativa%20o%20comunicaci%C3%B3n,o%20dejar%20una%20impronta%20determinada>

Serpa, A. (2019). Desempeño Laboral y La Productividad de los colobaradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Peru del distrito de san Martin de Porres, 2017. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho.

UCV. (MAYO de 23 de 2017). <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>.

Obtenido de RESOLUCION DEL CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0126-2017/UCV: TRUJILLO

Urbina, A. (Julio de 2015). <https://www.monografias.com/trabajos106/tecnicas-e-instrumentos-investigacion/tecnicas-e-instrumentos-investigacion.shtml>.

Obtenido de <https://www.monografias.com/>

Urbina, A. (Julio de 2015). <https://www.monografias.com/trabajos106/tecnicas-e-instrumentos-investigacion/tecnicas-e-instrumentos-investigacion.shtml>.

Obtenido de <https://www.monografias.com/>

Westreicher, G. (23 de Febrero de 2020).

<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>. Obtenido de

<https://economipedia.com/>

Westreicher, G. (7 de Agosto de 2020).

<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>. Obtenido de

<https://economipedia.com/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Título: Gestión del Rendimiento Laboral y su incidencia en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión del rendimiento laboral	Acosta (2018), define a la variable como la evaluación de la aptitud que demuestra un trabajador durante la realización de su trabajo en la empresa.	La variable gestión del rendimiento laboral será medida a través del plan de acción, junto a sus dimensiones como son la comunicación, compromiso, evaluación del resultado y la retroalimentación para lo cual se aplicara un cuestionario aplicado	Comunicación	Liderazgo	Ordinal
				Consistencia de la tarea	
				Nivel de participación de los trabajadores	
			Compromiso	Tiempo de trabajo en la obra	Ordinal
				Nivel de cumplimiento	
				Alto rendimiento	
			Evaluación del resultado	Estándares alcanzados	Ordinal
				Aumento de la productividad	
				Satisfacción del cliente	
			Retroalimentación	Incentivos a los trabajadores	Ordinal

		a los trabajadores y una guía de entrevista al gerente de la empresa.		Competencias	
				Conocimiento	
				Condiciones ambientales	

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala			
Variable Dependiente: Competitividad	La competitividad es la capacidad de proporcionar productos y servicios con mayor <u>eficacia</u> y <u>eficiencia</u> frente a sus competidores. Argudo (2017).	La competitividad será medida a través del recurso humano, innovación, calidad y agilidad comercial para lo cual se aplicará un cuestionario a los trabajadores y una guía de entrevista al	Recurso humano	Contratación de personal	Ordinal			
				Entrenamiento				
				Desarrollo				
						Innovación	Ideas	Ordinal
						Diseño		
						Calidad	Procesos	Ordinal
							Servicios	
						Agilidad comercial	Necesidad del mercado	Ordinal
							Servicio al cliente	

		gerente de la empresa.			
--	--	---------------------------	--	--	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

Tema	Problemas de la Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Método
Gestión del Rendimiento Laboral y su incidencia en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022	PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Tipo de investigación: Correlacional Nivel: Cuantitativo- Aplicado Diseño: No experimental Poblacion: 45 trabajadores Muestra: 45 trabajadores Tecnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	¿Cómo la gestión del rendimiento laboral incide en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?	Evaluar la incidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	La gestión del rendimiento laboral incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.	
	¿Cuál es la incidencia de la comunicación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?	Analizar la incidencia de la comunicación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	La comunicación incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	
¿De qué manera incide el compromiso en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?	Establecer la incidencia del compromiso en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.	El compromiso incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.		

	<p>¿Cuál es la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de inversiones de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?</p>	<p>Medir la incidencia de la evaluación del resultado en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.</p>	<p>La evaluación del resultado incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.</p>	
	<p>¿Cómo incide la retroalimentación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022?</p>	<p>Evaluar la incidencia de la retroalimentación en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.</p>	<p>La retroalimentación incide significativamente en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.</p>	

Anexo 3: Carta de autorización de la empresa



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Piura, 16 de octubre del 2021.

Dr. Freddy William Castillo Palacios
Coordinador de la Escuela de Administración
Universidad Cesar Vallejo


Presente. –

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y con respecto a la solicitud de permiso a la Bachiller: Puma Melendrez Kelly Vanessa *de la Facultad de Ciencias Empresariales de la carrera profesional de Administración.* **SE AUTORIZA EL ACCESO A LA INFORMACIÓN NECESARIA**, sobre la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L. para la elaboración de su tesis a fin del titulado profesional “Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de la Constructora Grupo Huari-Huanca E.I.R.L, Piura 2022”

Atentamente.

GRUPO HUARI HUANCA E.I.R.L.
RUC 2068012271
x *[Firma]*
.....
MERBIN PENA VILELA
REPRESENTANTE LEGAL

Anexo 4: Cuestionario de recolección de datos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN		N° _____			
Encuesta a Trabajadores					
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " GESTIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA CONSTRUCTORA GRUPO HUARI HUANCA E.I.R.L - PIURA, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta: (5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p> <p>Consentimiento informado: De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario: Si () No ()</p>					
DATOS ESPECIFICOS					
	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
GESTION DE RENDIMIENTO LABORAL	5	4	3	2	1
1	<u>Comunicación</u> Considera usted que el gerente brinda oportunamente las indicaciones para el cumplimiento de sus actividades				
2	Considera usted que el gerente le brinda suficiente confianza para la realización de sus tareas.				
3	Considera usted que existe participación activa de los trabajadores en el logro de los objetivos planteado para la constructora.				

		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	ITEMS	5	4	3	2	1
4	<u>Compromiso</u> Considera usted invertir su tiempo, a cabalidad en cada actividad					
5	Considera usted que cuenta con herramientas necesarias para lograr cumplir las actividades encargadas					
6	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a identificar el alto rendimiento del personal					
7	<u>Evaluación del resultado</u> Considera usted estar informado sobre los estándares a alcanzar por la constructora					
8	El recurso con el que cuenta la empresa es suficiente para atender la empresa					
9	La constructora cumple con entregar las obras en el tiempo prometido					
10	<u>Retroalimentación</u> Los incentivos recibidos son acorde con el trabajo realizado y los logros alcanzado					
11	Las capacidades que se brindan en la empresa promueven mejoras en las competencias laborales					
12	Considera usted que posee los conocimientos necesarios para la eficiente realización de las actividades					
13	La empresa cuenta con normas de seguridad e higiene en el trabajo					
	ITEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	COMPETITIVIDAD	5	4	3	2	1
14	<u>Recurso humano</u> Grupo Huari Huanca E.I.R.L considera las capacidades al contratar al personal					
15	Grupo Huari Huanca E.I.R.L proporciona entrenamiento a los trabajadores					
16	Grupo Huari Huanca E.I.R.L se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores					
17	<u>Innovación</u> Considera usted que se promueven las nuevas ideas en la empresa					

		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	ITEMS	5	4	3	2	1
18	Usted participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa					
19	<u>Calidad</u> Tienen usted conocimiento sobre el proceso principal de la empresa					
20	Usted se encuentra satisfecho con la atención de productos y servicios que ofrece la empresa					
21	<u>Agilidad comercial</u> Considera usted conocer las necesidades del rubro en el que se encuentra.					
22	Considera usted mostrar una buena disposición para servir al cliente					
DATOS GENERALES						
1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____ 2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____ Fecha: _____						

Anexo 5: Analisis de resultados de la variable competitividad

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo				De acuerdo				Totalmente de acuerdo	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Grupo Huari Huanca E.I.R.L considera las capacidades al contratar al personal	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	22	48,9%	23	51,1%		
Grupo Huari Huanca E.I.R.L proporciona entrenamiento a los trabajadores	0	0,0%	3	6,7%	24	53,3%	8	17,8%	10	22,2%		
Grupo Huari Huanca E.I.R.L se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores	0	0,0%	0	0,0%	11	24,4%	19	42,2%	15	33,3%		
Considera usted que se promueven las nuevas ideas en la empresa	0	0,0%	0	0,0%	22	48,9%	16	35,6%	7	15,6%		
Usted participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	27	60,0%	18	40,0%		
Tienen usted conocimiento sobre el proceso principal de la empresa	0	0,0%	0	0,0%	16	35,6%	21	46,7%	8	17,8%		
Usted se encuentra satisfecho con la atención de productos y servicios que ofrece la empresa	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	40	88,9%	0	0,0%		
Considera usted conocer las necesidades del rubro en el que se encuentra.	0	0,0%	0	0,0%	13	28,9%	24	53,3%	8	17,8%		
Considera usted mostrar una buena disposición para servir al cliente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	24,4%	34	75,6%		
Competitividad	0	0.0	0	0.0	10	20.0%	21	50.0%	14	30.0%		

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L – Piura.

Interpretacion

En el anexo 5 se puede observar el analisis descriptivo de la variable competitividad, donde un 51.1% de trabajadores está totalmente de acuerdo que la empresa considere las capacidades al contratar personal, un 53.3% de los mismos menciona que estan indecisos si la empresa proporciona entrenamiento a los trabajadores, por consiguiente, un 42.2% de los mismos manifiesta que está de acuerdo en que la empresa procure el desarrolló del personal y profesional de sus colaboradores. Por otra parte, un 48.9% menciono que estan indecisos si en la empresa promueven nuevas ideas para una mejor organización, un 60% manifestó que estan de acuerdo en que el trabajador participe en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa. Además, un 46.7% manifestó que este acuerdo con el suficiente conocimiento sobre el proceso de la empresa, un 88.9% indico que está de acuerdo con la atencion de productos y servicios que ofrece la empresa, es decir está satisfecho. Asi mismo un 53.3% de los mismos indico que está de acuerdo con el conocimiento de las necesidades del rubro en el que se encuentra. Finalmente, un 75.6% estan totalmente de acuerdo con mostrar una buena disposición para servir al cliente. En conclusión, se observó que las indicaciones que hacen los trabajadores con respecto a la competitividad es buena para incrementar la competitividad ya que muchos de ellos estan de acuerdo con ciertas características que se muestran en la empresa.

Anexo 6. Guía de entrevista al gerente de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, el presente cuestionario está basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio **titulado Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L., Piura, 2021**, siendo de vital consideración su apoyo con las respuestas a las siguientes preguntas.

ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A): Puma Meléndrez Kelly Vanesa
- ENTREVISTADO (A): Peña Vilela Merbin
- EMPRESA: Grupo Huari Huanca E.R.L
- FECHA: _/_/_2022 TIEMPO:
- Hora:

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder a la presente entrevista:

Si () No ()

Variable: Gestión del Rendimiento Laboral

1. ¿Los colaboradores participan activamente en las reuniones laborales?
Explique
2. ¿Qué indicadores emplea para medir el rendimiento laboral en la constructora?
3. ¿Considera usted, que los trabajadores planifican bien sus metas y tareas que se les asigna? ¿Eso se refleja en los resultados que obtiene la empresa?
4. ¿Considera que la constructora cumple efectivamente con los requerimientos de sus clientes? ¿Por qué?
5. ¿La empresa cuenta con un programa de incentivos laborales? Explique
6. ¿Las competencias de los trabajadores están alineadas con los objetivos de la constructora?

7. ¿Cree usted, que los colaboradores tienen interés por capacitarse para mantener sus conocimientos laborales actualizados? ¿por qué?
8. ¿Con qué normas de higiene y seguridad cumple el personal en el trabajo?

Variable: Competitividad

9. ¿Cómo ha evolucionado la economía de la constructora en el último año?
Explique
10. ¿Qué porcentaje de su personal se encuentra contratado?
11. ¿La constructora cuenta con un plan de desarrollo para el personal?
¿Explique?
12. ¿Ha invertido en equipos e implementos con mejor tecnología en el último año? Explique
13. ¿Cuáles son las principales medidas de control de calidad para el producto y servicio de la empresa?
14. ¿Considera que la constructora cumple efectivamente con los requerimientos de sus clientes? ¿Por qué?
15. ¿Cómo asegura el cumplimiento de las acciones relacionadas con el rendimiento laboral de la empresa?

Anexo 7. Resultados de la guía de entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, el presente cuestionario está basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio **titulado Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L., Piura, 2021**, siendo de vital consideración su apoyo con las respuestas a las siguientes preguntas.

ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A): Puma Meléndrez Kelly Vanesa
- ENTREVISTADO (A): Peña Vilela Merbin
- EMPRESA: Grupo Huari Huanca E.R.L
- FECHA: 4/05/2022 TIEMPO:
- Hora:10:30 a.m.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder a la presente entrevista:

Si (X) No ()

Variable: Gestión del Rendimiento Laboral

1. ¿Los colaboradores participan activamente en las reuniones laborales?
Explique

Sí, porque cumplen de manera eficiente cada uno con sus labores correspondientes.

2. ¿Qué indicadores emplea para medir el rendimiento laboral en la constructora?

Se lleva a cabo una supervisión estrictamente laboral con cada uno de ellos.

3. ¿Considera usted, que los trabajadores planifican bien sus metas y tareas que se les asigna? ¿Eso se refleja en los resultados que obtiene la empresa?

Sí, en la mayoría de veces tanto los trabajadores de oficina como los de obra cumplen a tiempo lo asignado.

4. ¿Considera que la constructora cumple efectivamente con los requerimientos de sus clientes? ¿Por qué?

Casi siempre, porque siempre existen observaciones por parte del cliente a quien se le brinda el servicio, las cuales son atendidas de manera rápida.

5. ¿La empresa cuenta con un programa de incentivos laborales? Explique Si ; se brinda capacitaciones, todos están comprometidos con el trabajo que realizan.

6. ¿Las competencias de los trabajadores están alineadas con los objetivos de la constructora?

Sí; ya que cada uno de los trabajadores cumple con lo encargado para así poder lograr cada objetivo planteado

7. ¿Cree usted, que los colaboradores tienen interés por capacitarse para mantener sus conocimientos laborales actualizados? ¿por qué?

Sí, ya que las capacitaciones les ayudan bastante a tener mas conocimiento sobre los programas a utilizar y el orden de documentación. En cuanto a los trabajadores de obra la mayoría les interesa mucho ya que algunos desconocen mucho sobre algunas cosas importantes para la realización de su trabajo.

8. ¿Con qué normas de higiene y seguridad cumple el personal en el trabajo?

- No entrar en zonas que estén marcadas como peligrosas, salvo si se es personal autorizado.

- Lavarse las manos con frecuencia
- Utilizar correctamente los equipos de seguridad.
- Evitar actitudes violentas con los compañeros de trabajo.

Variable: Competitividad

9. ¿Cómo ha evolucionado la economía de la constructora en el último año?

Explique

- Hemos tenido una economía favorable.

10. ¿Qué porcentaje de su personal se encuentra contratado?

- Un 80% a 85% se encuentran con contrato.

11. ¿La constructora cuenta con un plan de desarrollo para el personal?

¿Explique?

12. ¿Ha invertido en equipos e implementos con mejor tecnología en el último año? Explique

Sí, se realizó el mantenimiento respectivo a cada computadora de oficina y se instaló programas que ayudaran en el área contable y administrativa.

13. ¿Cuáles son las principales medidas de control de calidad para el producto y servicio de la empresa?

Certificación de materiales.

Determinación de las necesidades del cliente.

14. ¿Considera que la constructora cumple efectivamente con los requerimientos de sus clientes? ¿Por qué?

Casi siempre, porque siempre existen observaciones de parte del cliente en el trabajo que se realiza por lo cual se hace lo posible por resolver cada uno y en el tiempo estimado para luego no recibir multas.

15. ¿Cómo asegura el cumplimiento de las acciones relacionadas con el rendimiento laboral de la empresa?

Con las capacitaciones que se están dando en los últimos meses el rendimiento laboral ha mejorado considerablemente tanto en oficina como en las obras.

Anexo 8. Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Dr. en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas, N° ANR: A 202528 de profesión Licenciado en Administración / Abogado desempeñándome actualmente como Docente a tiempo completo en UCV Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Gestión del rendimiento laboral. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L, Piura 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Competitividad. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L, Piura 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Quince.



Dr : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad: Administración
E-mail: fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 9: Matriz de instrumento

MATRIZ DE INSTRUMENTOS				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento: Cuestionario	
			N° de ítems	Ítems
V1: Gestión del rendimiento laboral	Comunicación	Liderazgo	1	Considera usted que el gerente brinda oportunamente las indicaciones para el cumplimiento de sus actividades
		Consistencia de la tarea	2	Considera usted que el gerente le brinda suficiente confianza para la realización de sus tareas.
		Nivel de participación de los trabajadores	3	Considera usted que existe participación activa de los trabajadores en el logro de los objetivos planteado para la constructora.
	Compromiso	Tiempo de trabajo en la obra	4	Considera usted invertir su tiempo, a cabalidad en cada actividad
		Nivel de cumplimiento	6	Considera usted que cuenta con herramientas necesarias para lograr cumplir las actividades encargadas
		Alto rendimiento	7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a identificar el alto rendimiento del personal
	Evaluación del resultado	Estándares alcanzados	8	Considera usted estar informado sobre los estándares a alcanzar por la constructora
		Aumento de la productividad	9	El recurso con el que cuenta la empresa es suficiente para atender la empresa
		Santificación del cliente	10	La constructora cumple con entregar las obras en el tiempo prometido
	Retroalimentación	Incentivos a los trabajadores	11	Los incentivos recibidos son acorde con el trabajo realizado y los logros alcanzado

		Competencias	12	Las capacidades que se brindan en la empresa promueven mejoras en las competencias laborales
		Conocimiento	13	Considera usted que posee los conocimientos necesarios para la eficiente realización de las actividades
		Condiciones ambientales	14	La empresa cuenta con normas de seguridad e higiene en el trabajo
V2:Competitividad	Recurso humano	Contratación de personal	14	Grupo Huari Huanca E.I.R.L considera las capacidades al contratar al personal
		Entretrenimiento	15	Grupo Huari Huanca E.I.R.L proporciona entrenamiento a los trabajadores
		Desarrollo	16	Grupo Huari Huanca E.I.R.L se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores
	Innovación	Ideas	17	Considera usted que se promueven las nuevas ideas en la empresa
		Diseño	18	Usted participa en el diseño y desarrollo del producto y/o servicio ofrecido por la empresa
	Calidad	Procesos	19	Tienen usted conocimiento sobre el proceso principal de la empresa
		Servicios	20	Usted se encuentra satisfecho con la atención de productos y servicios que ofrece la empresa
	Agilidad comercial	Necesidad del mercado	21	Considera usted conocer las necesidades del rubro en el que se encuentra.
		Servicio al cliente	22	Considera usted mostrar una buena disposición para servir al cliente

Anexo 10: Validaciones de formatos

**“GESTIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA
CONSTRUCTORA GRUPO HUARI HUANCA E.I.R.L - PIURA, 2022”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	82				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	82				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	82				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	82				

Anexo 11. Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Gestión del Rendimiento Laboral y su incidencia en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.

Autora: Puma Melendrez Kelly Vanessa

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Castilla – Piura.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	---	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/participantes están claramente establecidos	---	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	---	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento debidamente suscrito	---	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	---	No ha incluido el ítem	-----



Dr. Freddy William Castillo
Palacios
Presidente del CEI FACEM

Anexo 12: Dictamen del comité de ética en investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de FACEM, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión del Rendimiento Laboral y su incidencia en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.”, presentado por la autora Puma Melendrez Kelly Vanessa, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(X) observado() desfavorable().

Piura, 14 de noviembre de 2021



Dr. Freddy William Castillo Palacios
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Programa Académico de Administración

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

Anexo 13. PROPUESTA DE GESTION DEL RENDIMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA CONSTRUCTORA GRUPO HUARI E.I.R.L –PIURA, 2022

1. Introducción

Hoy, en nuestro planeta, las organizaciones creativas o constructoras son de gran importancia para la sociedad y el territorio, pues son vistas como una forma de asegurar la estabilidad en el trabajo de una casa u otras labores creativas. Además, las restricciones que los gobiernos territoriales impusieron a la población afectaron aún más a algunos de ellos que se declararon en quiebra, por lo que muchos tuvieron que cerrar temporalmente sus negocios, mientras que otros tienen que cerrar sus puertas definitivamente por falta de ingresos económicos antes mencionados.

Por ello, la empresa constructora, que inició operaciones como empresa constructora en el año 2019, dirige y centraliza principalmente todas las actividades de construcción y tramitación así como las obras públicas y privadas a nivel regional. Al inicio del 2019 la empresa mostró un comportamiento diferente entre los empleados, el cual era realizar tareas improductivas para mejorar la productividad de Constructoras Grupo Huari Huanca E.I.R.L., esta fue la razón original de la construcción debido a la falta de empleados participando en la empresa. actividades. Al no gestionar el talento en Grupo Huari Huanca E.I.R.L creará un ambiente altamente imperfecto e inseguro entre los empleados, principalmente por el control de su trabajo, lo que afectará la dinámica de la empresa, provoca disminución de la productividad, no puede posicionarse como competidor .

2. Objetivos propuestos

2.1. Obj. general

- Determinar las tácticas de gestión del rendimiento laboral que permita mejorar la competitividad de la constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L.

2.2. Obj. específicos

- Mejorar las habilidades y capacidades de los empleados en las empresas constructoras.
- Mayor competencia en el mercado de la Provincia de Castilla y Piura.
- Aumente su productividad en un 10% el próximo año 2023.
- Aumente el presupuesto publicitario para el próximo mes.
- Incrementar la rentabilidad en un 30% anual en una empresa constructora.

3. Justificación

Este libro blanco presenta una propuesta, basada en la gestión del desempeño empresarial y la competitividad de la empresa, negativamente en la organización a largo, corto y mediano plazo. - un enfoque urgente en mejorar la competitividad de la empresa, por lo que la formulación de una estrategia de Gestión del Desempeño es necesaria para el desarrollo acorde de la organización y su competitividad en el mercado, garantiza un aumento de los ingresos económicos, una extensión de la productividad profesional en los servicios de la organización y la calidad de su trabajo.

4. Matriz EFI y EFE

Matriz EFI			
Factores (F+D)	Peso (0 – 1)	Calif. (1 – 4)	Valor pond.
Fortalezas			
F1: habitación privada	0.10	4	0.40
F2: Los empleados son capacitados de acuerdo a cada función	0.05	3	0.15
F3: Tener un plan de trabajo	0.15	3	0.45
F4: Unidad de transporte independiente para el transporte de materiales y herramientas usados.	0.10	4	0.40

F5: La empresa cumple con todas sus obligaciones y pagos	0.15	3	0.45
Debilidades			
D1: Sin sistema de publicidad	0.10	2	0.20
D2: Vida útil corta en el mercado de la construcción.	0.05	1	0.05
D3: El mercado no conoce la empresa o la marca	0.05	2	0.10
D4: El capital de trabajo reducido hace que sea imposible emprender proyectos más grandes.	0.10	2	0.20
D5: Sin plan de gestión del desempeño	0.15	1	0.15
	1.00	-	2.55

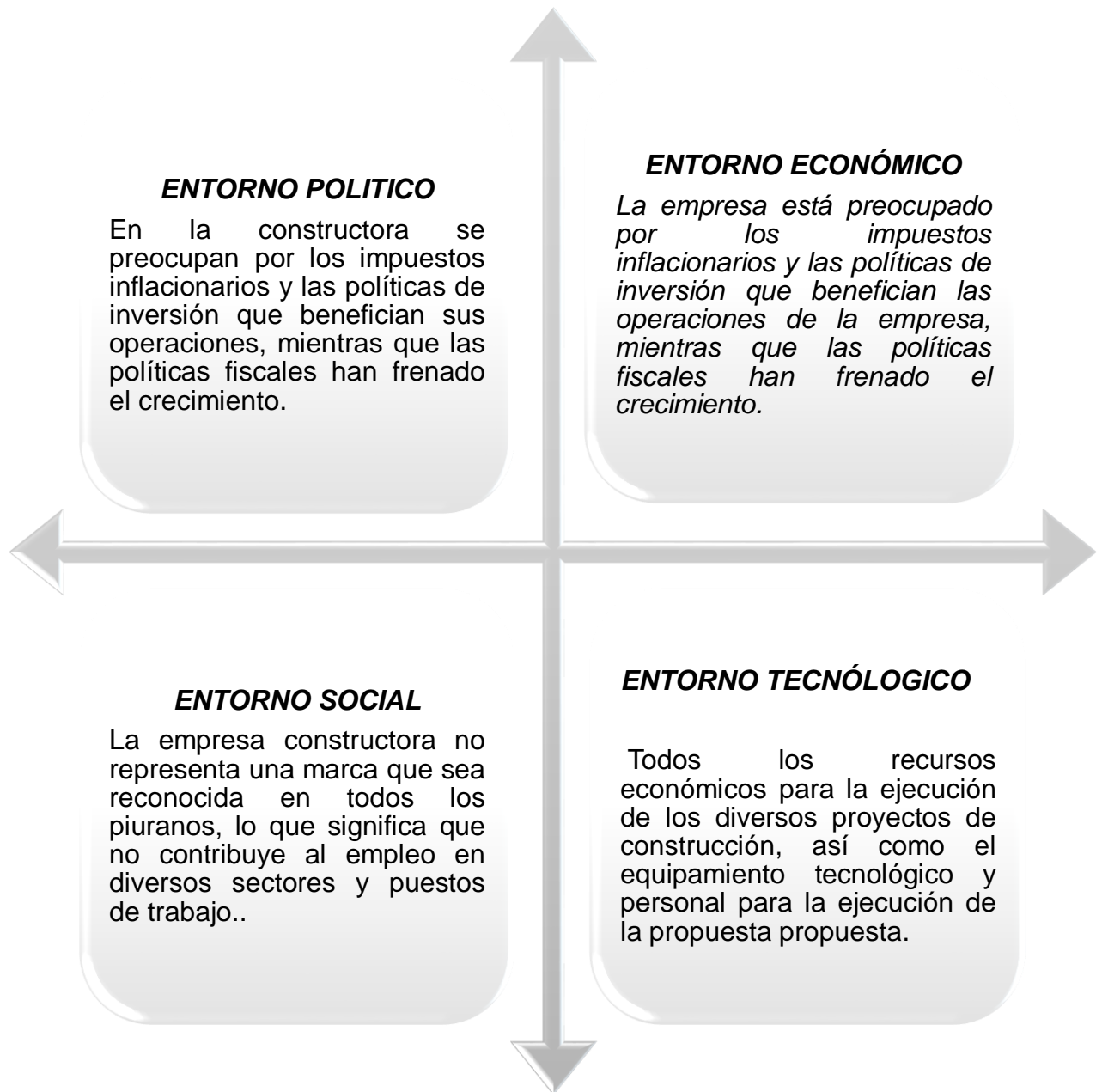
- **Matriz EFE:**

Matriz EFE			
Factores (O+A)	Peso	Calif.	Valor pond.
Oportunidades			
O1: La empresa tiene proveedores de materiales de construcción de préstamos.	0.10	4	0.40
O2: Derecho a participar en subasta pública.	0.05	3	0.15
O3: Acceso a capital de bancos de bajo interés.	0.10	4	0.40
O4: Participar en proyectos de desarrollo	0.15	4	0.60
O5: Mayor actividad en la industria de la construcción en la zona.	0.05	2	0.10
Amenazas			
A1: Una cantidad considerable de empresas constructoras.	0.15	4	0.45
A2: La renta nacional se está contrayendo.	0.10	3	0.30
A3: Los precios de la tierra en áreas urbanas han aumentado.	0.15	4	0.60
A4: Problemas comerciales de algunos socios.	0.10	3	0.30
A5: El precio no es estable.	0.05	4	0.20
	1.00		3.50

5. Matriz de estrategias de EFI y EFE

<div style="text-align: right;">F. INTERNOS</div> <div style="text-align: left;">F. EXTERNOS</div>		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		F1: habitación privada F2: Los empleados son capacitados de acuerdo a cada función F3: Tener un plan de trabajo F4: Unidad de transporte independiente para el transporte de materiales y herramientas usados. F5: La empresa cumple con todas sus obligaciones y pagos	D1: Sin sistema de publicidad D2: Vida útil corta en el mercado de la construcción. D3: El mercado no conoce la empresa o la marca D4: El capital de trabajo reducido hace que sea imposible emprender proyectos más grandes. D5: Sin plan de gestión del desempeño
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO	
O1: La empresa tiene proveedores de materiales de construcción de préstamos. O2: Derecho a participar en subasta pública. O3: Acceso a capital de bancos de bajo interés. O4: Participar en proyectos de desarrollo provincial-regional y nacional O5: Mayor actividad de construcción en la zona.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de la industria (O1,O2,O3,O4,O5,F1,F2,F4,F5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de seminarios de capacitación para los empleados. (O3,O4,D3) 	
AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA	
A1: Un gran número de empresas constructoras. A2: La economía nacional se está contrayendo. A3: Los precios de la tierra en áreas urbanas han aumentado. A4: Problemas comerciales de algunos socios. A5: El precio no es estable.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alianzas con nuevos proveedores (A1,A2,A3,F3) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Especificar los pasos para ejecutar el modelo EFQM. (A1,A2 D2,D3) ▪ Medir el desempeño de los empleados (A1,A2,D5) 	

6. Análisis PEST



7. Mercado Objetivo

Actualmente, el mercado se conforma principalmente por residentes castellanos y piuranos, el cual se encuentra fragmentado, es decir, se enfoca principalmente en las zonas urbanas, sin ampliar el mercado objetivo de acuerdo a los productos obtenidos, el cual contiene un pequeño porcentaje de ciudadanos.

8. Estrategias

ESTRATEGIA FO: EVALUACIÓN GENERAL

a) Representación	Con la implementación de esta estrategia, la constructora persigue los siguientes objetivos: invertir en el desarrollo económico de la organización; Y mantener una cultura con visión de futuro.
b) Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar proyecciones a largo plazo - Fomentar un mayor aprovechamiento del sector
c) Programa estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar los resultados - Ejecutar las acciones para su aprovechamiento - Realizar acciones para su aprovechamiento - Desarrollar una evaluación de los factores
d) Responsable	La administración

e) Tiempo	PERIODOS	Agosto				Septiem				Octubre				Noviembr				Diciem				Enero			
	ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	1. Determinación de factores favorables para la empresa																								
	2. Desarrollar apreciación de los componentes																								
	3. Tomar gestiones a usar.																								
	4. Ejecutar las gestiones para usar																								
	5. Evaluación de los resultados.																								

f) Presupuesto	Materiales principales			
	Descripción	Monto	P. unitario	C. total
	Folder manila	2 Paquetes	S/. 3.20	S/.6.50
	Resaltador Amarillo	1 d.	S/. 16.40	S/. 16.40
	Lapiceros	1 d.	S/. 7.60	S/.7.60
	Hojas Dina A4	1 m.	S/. 12.40	S/ 12.40
				S/. 42.90
	Refrigerio			
	Descripción	Total	Precio unitario	Costo total
	Galletas Soda	2 p.	S/. 2.40	S/. 4.80
	Néctar Pulp	2 p.	S/. 6.20	S/. 12.50
				S/. 17.30
	Representativos			

	<table border="1"> <tr> <th>Descripción</th> <th>Cant.</th> <th>Horas</th> <th>Reuniones</th> <th>C. unit.</th> <th>C. T</th> </tr> <tr> <td>Administrador</td> <td>01</td> <td>1Hra</td> <td>9</td> <td>S/.100.00</td> <td>S/. 900.00</td> </tr> </table>	Descripción	Cant.	Horas	Reuniones	C. unit.	C. T	Administrador	01	1Hra	9	S/.100.00	S/. 900.00
Descripción	Cant.	Horas	Reuniones	C. unit.	C. T								
Administrador	01	1Hra	9	S/.100.00	S/. 900.00								
	- total de S/. 960.20												
g) Viabilidad	Desde entonces, Grupo Constructora Huari Huanca E.I.R.L. Una vez que tenga las herramientas, las personas y los fondos adecuados, puede poner en marcha su plan de investigación de mercado.												

ESTRATEGIA DO: ORGANIZAR CONFERENCIAS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL

a) Descripción	Los empleados de las empresas constructoras creen que de esta manera pueden brindar un servicio al cliente adecuado y comprender mejor las necesidades y los deseos de sus clientes. Además, información importante sobre diversos proyectos como casas unifamiliares y casas multifamiliares																																																																																																																																																																														
b) Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la responsabilidad hacia los clientes. - Brindar un excelente servicio al cliente. - Construir mejores relaciones con los clientes. 																																																																																																																																																																														
c) Programa estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobar los resultados - Para realizar cursos de formación. - Recoge las armas correctas - Desarrollo de asignaturas sin formación - Decidir sobre el tema del curso. 																																																																																																																																																																														
d) Responsable	La administración																																																																																																																																																																														
e) Recursos	- Recursos materiales y humanos.																																																																																																																																																																														
f) Tiemp.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ACTIVIDADES</th> <th colspan="4">Agosto</th> <th colspan="4">Septiemb</th> <th colspan="4">Octubre</th> <th colspan="4">Noviemb</th> <th colspan="4">Diciem</th> <th colspan="4">Enero</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificar la audiencia objetivo</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>2. Diseña un tema para investigar</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. Reúna al personal adecuado.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. Organizar seminarios de formación.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluación de resultados</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>	ACTIVIDADES	Agosto				Septiemb				Octubre				Noviemb				Diciem				Enero				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificar la audiencia objetivo																									2. Diseña un tema para investigar																									3. Reúna al personal adecuado.																									4. Organizar seminarios de formación.																									5. Evaluación de resultados																								
ACTIVIDADES	Agosto				Septiemb				Octubre				Noviemb				Diciem				Enero																																																																																																																																																										
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																																																							
1. Identificar la audiencia objetivo																																																																																																																																																																															
2. Diseña un tema para investigar																																																																																																																																																																															
3. Reúna al personal adecuado.																																																																																																																																																																															
4. Organizar seminarios de formación.																																																																																																																																																																															
5. Evaluación de resultados																																																																																																																																																																															
g) Presup.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Materia prima</th> </tr> <tr> <th>Descripción</th> <th>Cantidad</th> <th>Precio unitario</th> <th>Costo total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Folder</td> <td>6 Paquetes</td> <td>S/. 3.40</td> <td>S/. 20.40</td> </tr> <tr> <td>Resaltador Amarillo</td> <td>3 d.</td> <td>S/. 16.40</td> <td>S/. 49.20</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros</td> <td>4 d.</td> <td>S/. 7.60</td> <td>S/. 30.40</td> </tr> <tr> <td>Hojas Dina A4</td> <td>5 m.</td> <td>S/. 12.40</td> <td>S/. 62.20</td> </tr> </tbody> </table>	Materia prima				Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total	Folder	6 Paquetes	S/. 3.40	S/. 20.40	Resaltador Amarillo	3 d.	S/. 16.40	S/. 49.20	Lapiceros	4 d.	S/. 7.60	S/. 30.40	Hojas Dina A4	5 m.	S/. 12.40	S/. 62.20																																																																																																																																																						
Materia prima																																																																																																																																																																															
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total																																																																																																																																																																												
Folder	6 Paquetes	S/. 3.40	S/. 20.40																																																																																																																																																																												
Resaltador Amarillo	3 d.	S/. 16.40	S/. 49.20																																																																																																																																																																												
Lapiceros	4 d.	S/. 7.60	S/. 30.40																																																																																																																																																																												
Hojas Dina A4	5 m.	S/. 12.40	S/. 62.20																																																																																																																																																																												

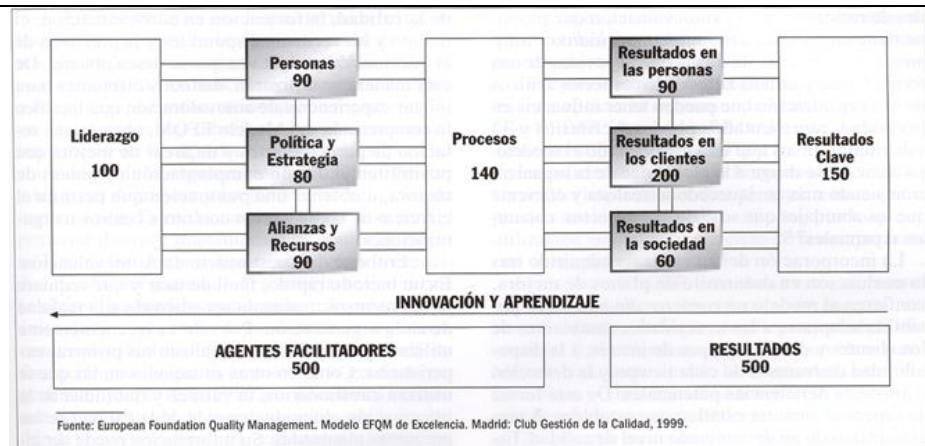
	S/. 162.20					
	Refrigerio					
	Representación	Cantidad	Precio unitario	Costo total		
	Galletas Soda	15 paq.	S/. 2.40	S/. 36.00		
	Gaseosa	10 paq.	S/. 6.20	S/. 62.00		
				S/. 98.00		
	Representativos					
	Descripción	Cant.	Horas	Sesiones	Costo unitario	Costo total
	La administración	01	1Hra	6	S/.100.00	S/. 600.00
	Actividades					
	Descripción	Conjunto	P. unitario	C. total		
	Impresión de tarjeta de presentación	1 m.	S/. 150.00	S/. 150.00		
	Impresión de hoja membretada	1 m.	S/. 350.00	S/. 340.00		
				S/. 490.00		
	- Presupuesto total de S/. 1,350.20					
h) Viabilidad	Dado que la empresa constructora cuenta con el equipo, el personal y los recursos financieros necesarios, es posible implementar un programa para organizar la capacitación de los empleados.					
i) Mecanismos de control	<ul style="list-style-type: none"> - Atención a los clientes - Estabilidad económica - Nivel de requerimientos de los clientes - Nivel de conocimiento de las necesidades. 					

ESTRATEGIA FA: ALIANZAS CON NUEVOS PROVEEDORES	
a) Descripción	Con ello, el objetivo de la empresa constructora es conseguir que todos los recursos materiales que emplea en sus diferentes obras tengan un grado de calidad suficiente. Aumentar el nivel de compromiso con los nuevos proveedores.
b) Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar el desarrollo de planes de calidad. - Consigue equipos de calidad. - Establecer buenas relaciones con los proveedores.
c) Programa estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobar el cumplimiento - Elegir el proveedor más adecuado - Comprar de diferentes vendedores - Enviar consultas a proveedores. - Listar los diferentes proveedores de servicios

b) Tácticas	- Fomentar la participación de la organización - Desarrollo de servicios de calidad.
c) Programa estratégico	- Etapa de implementación del plan de desarrollo - Etapa de planificación - El departamento de auditoría de la empresa. - Último ciclo
d) Responsable	Gerencia general
e) Recursos	- Fuentes de materias primas y bienes. - Recursos humanos.

f) TIEMPO	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PERIODOS</th> <th>Agosto</th> <th>Septiem</th> <th>Octubre</th> <th>Noviemb</th> <th>Diciem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Paso previo</td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Paso para evaluar de parte de la empresa</td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Fase de desarrollo en el plan de mejoramiento</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Fase de implementación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </tbody> </table>	PERIODOS	Agosto	Septiem	Octubre	Noviemb	Diciem	1. Paso previo	■					2. Paso para evaluar de parte de la empresa		■	■			3. Fase de desarrollo en el plan de mejoramiento			■	■		4. Fase de implementación				■	■
	PERIODOS	Agosto	Septiem	Octubre	Noviemb	Diciem																									
	1. Paso previo	■																													
	2. Paso para evaluar de parte de la empresa		■	■																											
	3. Fase de desarrollo en el plan de mejoramiento			■	■																										
	4. Fase de implementación				■	■																									

g)	<p><input type="checkbox"/> Diseño del Modelo EFQM</p> <p>Para el éxito del proceso, es importante que la empresa mantenga un buen compromiso y, por lo tanto, siga con éxito un proceso previamente planificado que tenga como objetivo maximizar el uso de recursos y productos. Con el fin de lograr la más alta calidad, avanzando día a día de manera regular y continua en varios Grupo Huari Huanca E.I.R.L. en servicios de construcción. Distribuido a residentes de la región de Castilla y la región de Piura. Este es el propósito de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo de dirección <p>Para gestionar completamente el modelo EFQM, una organización de construcción debe tener un equipo calificado y competente que pueda trabajar de manera efectiva y tener los recursos para implementar el modelo.</p> <p>Las personas que han trabajado conjuntamente para formar el equipo directivo son las responsables de crear y promover una diversidad suficiente de conocimiento sobre los modelos EFQM. Estos términos deben ser transparentes y, sobre todo, comprensibles para todos los empleados de la empresa constructora; De lo contrario, es difícil seguir el ejemplo y continuar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura del Modelo EFQM
-----------	--



- **Conceptos del Modelo EFQM**

Con esta implementación, se debe enfatizar que para aumentar la efectividad de la implementación del modelo, la gerencia debe asegurar un nivel adecuado de participación en el trabajo, teniendo en cuenta los principios establecidos por el modelo. Este es un paso necesario.

- **Implementación del modelo EFQM**

La organización es responsable de un compromiso de mejora continua para lograr la excelencia basada en la mejora continua, la autoevaluación, la gestión de mejores prácticas y un marco ético.

- **Etapas para la elaboración de un plan de mejora**

- Definir y diseñar el proceso y los medios de su ejecución.
- Presentar el plan de desarrollo a los grupos de interés y asegurar su conocimiento.
- Designar gerentes de proyecto y empleados y formar equipos temáticos

- **Etapas de aplicación del plan de mejora**

- Apoyo a los principios de innovación, el estudio y mejora continua en la empresa constructora.
- Publicación y discusión de resultados.
- Implementar y monitorear procesos de mejora y medir resultados.

- **Determinación del Modelo EFQM**

Para que la calidad de la construcción de Huari Huanca sea garantizada, el director y su equipo son responsables de la elaboración de un conjunto de métodos y

	componentes predeterminados, y monitorean de manera efectiva el progreso de la implementación de este modelo de una etapa a otra. .																												
h) Presupuesto	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Materia prima principal</th> </tr> <tr> <th>Descripción</th> <th>Estimación</th> <th>Monto unitario</th> <th>Costo total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Folder A4</td> <td>8 paq.</td> <td>S/. 3.40</td> <td>S/. 27.20</td> </tr> <tr> <td>Resaltador Amarillo</td> <td>2 d</td> <td>S/. 16.40</td> <td>S/. 32.80</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros</td> <td>3 d</td> <td>S/. 7.60</td> <td>S/. 22.80</td> </tr> <tr> <td>Hojas Dina A4</td> <td>7 m</td> <td>S/. 12.40</td> <td>S/. 86.80</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>S/. 169.40</td> </tr> </tbody> </table>	Materia prima principal				Descripción	Estimación	Monto unitario	Costo total	Folder A4	8 paq.	S/. 3.40	S/. 27.20	Resaltador Amarillo	2 d	S/. 16.40	S/. 32.80	Lapiceros	3 d	S/. 7.60	S/. 22.80	Hojas Dina A4	7 m	S/. 12.40	S/. 86.80				S/. 169.40
	Materia prima principal																												
	Descripción	Estimación	Monto unitario	Costo total																									
	Folder A4	8 paq.	S/. 3.40	S/. 27.20																									
	Resaltador Amarillo	2 d	S/. 16.40	S/. 32.80																									
	Lapiceros	3 d	S/. 7.60	S/. 22.80																									
	Hojas Dina A4	7 m	S/. 12.40	S/. 86.80																									
				S/. 169.40																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Refrigerio</th> </tr> <tr> <th>Descripción</th> <th>Suma</th> <th>P. unitario</th> <th>C. total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Galletas Soda</td> <td>15 Paq.</td> <td>S/. 2.40</td> <td>S/. 36.00</td> </tr> <tr> <td>AGUA</td> <td>10 Paq.</td> <td>S/. 6.20</td> <td>S/. 62.00</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>S/. 98.00</td> </tr> </tbody> </table>	Refrigerio				Descripción	Suma	P. unitario	C. total	Galletas Soda	15 Paq.	S/. 2.40	S/. 36.00	AGUA	10 Paq.	S/. 6.20	S/. 62.00				S/. 98.00								
	Refrigerio																												
	Descripción	Suma	P. unitario	C. total																									
	Galletas Soda	15 Paq.	S/. 2.40	S/. 36.00																									
AGUA	10 Paq.	S/. 6.20	S/. 62.00																										
			S/. 98.00																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Representativos</th> </tr> <tr> <th>Descripción</th> <th>Cant.</th> <th>Tiempo</th> <th>Reuniones</th> <th>C. unitario</th> <th>C. total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerente</td> <td>01</td> <td>1Hra</td> <td>12</td> <td>S/.200.00</td> <td>S/. 2,400.00</td> </tr> </tbody> </table>	Representativos						Descripción	Cant.	Tiempo	Reuniones	C. unitario	C. total	Gerente	01	1Hra	12	S/.200.00	S/. 2,400.00											
Representativos																													
Descripción	Cant.	Tiempo	Reuniones	C. unitario	C. total																								
Gerente	01	1Hra	12	S/.200.00	S/. 2,400.00																								
i) Viabilidad	Es posible que las empresas que conforman el Grupo Huari Huanca E.I.R.L. pongan en marcha la estrategia de identificar las fases de implantación del modelo EFQM. Esto se debe a que los recursos materiales, humanos y financieros que se requieren no son escasos.																												

ESTRATEGIA DA: EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADOR	
a) Descripción de la estrategia	Con este enfoque, la empresa constructora pretende tomar medidas correctivas para mejorar el nivel de productividad de los empleados al proporcionar una variedad de recursos para llevar a cabo varios proyectos de construcción de acuerdo con los estándares de calidad requeridos.
b) Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el desarrollo de la productividad de los empleados - Garantizar la mejora del desempeño de los empleados - Mejorar la gestión de recursos
c) Programa estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los resultados - Ejecutar la evaluación a los empleados - Reunir al personal para evaluar - Identificar a los empleados para evaluar. - Desarrollar la evaluación de carteles para empleados.
d) Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales y bienes.
e) Tiempo	

COSTO TOTAL DE ESTRATEGIAS S/. 7,168.80

Tabla 12. Egreso de la empresa Grupo Huari Huanca E.I.R.L., ejercicio del periodo 2021

PLANILLA DE OBREROS					
N°	CARGO	Cantidad.	INGRESOS DEL TRABAJADOR		TOTAL Remuneración Bruta
			SUELDO BÁSICO	ASIG.FAMILIAR	
	Obreros	08	S/. 1,000.00	S/. 75.00	S/. 8,600.00
	Asistente de arquitectura	01	S/.1,500.00	S/. 75.00	S/. 1,075.00
	Arquitecto	01	S/. 3,700.00	S/. 75.00	S/. 5,775.00
	Asistente de ingeniería	02	S/.1,500.00	S/. 75.00	S/. 3,075.00
	Ingeniero civil	01	S/.3,700.00	S/. 75.00	S/. 3,775.00
	Asistente contable	01	S/. 1,800.00	S/. 75.00	S/. 2,750.00
	Contador	01	S/. 3,000.00	S/. 75.00	S/. 3,075.00
	Asistente administrativo	01	S/. 1,800.00	S/. 75.00	S/. 2,750.00
	Administrador	01	S/. 3,000.00	S/. 75.00	S/. 3,075.00
	Colaborador de gerencia	02	S/. 2,000.00	S/. 75.00	S/. 4,225.00
	Gerente de proyectos	01	S/. 4,500.00	S/. 75.00	S/. 4,575.00
	Administrador de finanzas	01	S/. 3,500.00	S/. 75.00	S/. 3,575.00
	Gerente general	01	S/.5,500.00	S/. 75.00	S/. 5,575.00
REMUNERACIÓN B. (MES)					S/. 4,325.00
REMUNERACIÓN B. (año)					S/. 51,900.00

CAJA Y BANCOS					
N°	ITEMS	Unidad.	Cantidad.	Valor	TOTAL
1	Telefonía fija e internet	Total	1	S/. 150.00	S/. 150.00
2	Línea ROM/RPC	Total	20	S/. 69.00	S/. 1,380.00
3	Agua	Global	1	S/. 350.00	S/. 350.00
4	Luz	Total	1	S/. 450.00	S/. 450.00
Total Mes					S/. 2,330.00
Total Año					S/. 27,960.00

INVERSIONES FAVORABLES					
N°	ITEMS	UNID.	CANT.	VALOR	TOTAL
	Proyectos de obras	Total	1	S/. 100,000.00	S/. 100,000.00
COSTO TOTAL ANUAL					S/. 100,000.00

OTROS GASTOS					
N°	ITEMS	UNID.	CANT.	VALOR	TOTAL
	Suministros de oficina	General	1	S/. 7,000.00	S/. 7,000.00
	Mantenimiento	General	1	S/. 8,000.00	S/. 8,000.00
C. TOTAL Mes					S/. 15,000.00
C.TOTAL Año					S/. 180,000.00

Se adquirió un aumento de los ingresos de 1.669.450,00 dólares de Singapur y un aumento de los gastos de 602.314,80 dólares de Singapur, lo que refleja el crecimiento previsto del 2,4% de 2019 a 2020. Teniendo en cuenta que el coste total del proyecto es de 7168,80 dólares de Singapur. Con una línea similar, en lo que respecta al período de tiempo de 2020 a 2021, se determinó que se debía anticipar un aumento del 4,01 por ciento. Para ello se calculó un ingreso de S/. 1,736,395.00 y un gasto de S/. 505,363.60.

Tabla 13. Relación de beneficio - costo

Relación B/C	S/. 4,932,253.14
	S/. 2,261,225.73
TOTAL	2.18

En cuanto a la tabla 13, la inversión en el proyecto es adecuada ya que el valor de la relación beneficio/coste es mayor o igual a 1,0, generando un valor de 2,18. Este valor demuestra que la inversión tendrá un retorno efectivo, por lo que la relación debe considerarse aceptable. Después de ser analizado utilizando una tasa de descuento del diez por ciento de crecimiento, lo que demuestra que el uso de las estrategias sugeridas daría lugar a un aumento sustancial de los beneficios, las tácticas ofrecidas resultaron ser extremadamente lucrativas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del Rendimiento Laboral y su incidencia en la competitividad de la Constructora Grupo Huari Huanca E.I.R.L - Piura, 2022.", cuyo autor es PUSMA MELENDREZ KELLY VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 14 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM DNI: 02842237 ORCID: 0000-0001-5815-6559	Firmado electrónicamente por: FWCASTILLOP el 14- 07-2022 17:41:56

Código documento Trilce: TRI - 0342831