



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**“Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de
Caminos de la Gerencia Regional de Transporte y
comunicaciones en Lambayeque”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de empresas de la
construcción

AUTOR:

Naval Nicudemos, Cesar Luis ([ORCID:0000-0002-9454-3262](https://orcid.org/0000-0002-9454-3262))

ASESOR:

Mg. Avila Llacsahuanga, Luis Alberto ([ORCID:0000-0003-2514-3078](https://orcid.org/0000-0003-2514-3078))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirme tener bienestar y salud en mi vida y seguir desarrollándome profesionalmente, y a mi madre Aurora Nicudemos Esparza por su ayuda genuina en cada meta que me he propuesto.

Cesar Luis

Agradecimiento

Expreso mi gratitud hacia Dios por sobre todas las cosas y por brindarme la vida, la fortaleza y la sabiduría y así poder lograr mi objetivo: ser un profesional de éxito. A mis padres por mostrarme el camino a seguir para lograr el éxito.

Cesar Luis

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de Investigación	14
3.1.2. Diseño de la Investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Tipo de Muestreo.....	18
3.3.3. Muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	19
3.5. Procedimiento:.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Análisis descriptivo	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. REFERENCIAS	
IX. ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Políticas y Planificación Estratégica	22
Tabla 2 Organización del Trabajo	23
Tabla 3 Gestión del Empleo	24
Tabla 4 Gestión de Desempeño	25
Tabla 5 Gestión del Desarrollo	26
Tabla 6 Gestión de la Compensación	27
Tabla 7 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Políticas y Planificación Estratégica	22
Figura 2 Organización del Trabajo	23
Figura 3 Gestión del Empleo	24
Figura 4 Gestión de Desempeño	25
Figura 5 Gestión del Desarrollo.....	26
Figura 6 Gestión de la Compensación	27
Figura 7 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	28

Resumen

El desarrollo de la presente investigación se trabajó con el objetivo de determinar “Gestión de recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones en Lambayeque”, por tal motivo se ha tomado en cuenta los aportes científicos y teóricos en la gestión de recursos humanos y el desarrollo de tesis de investigación en organizaciones públicas y

El tipo de metodología de la investigación es Aplicada con las características de las variables de estudio y la recopilación de datos cuantitativos, con una muestra de 09 (nueve) trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con un muestro probabilístico por conveniencia.

Se aplicó como instrumento de recolección datos un cuestionario aplicado en el Comportamiento De La Gestión De Recursos Humanos.

Los resultados de la presente investigación evidencian el nivel de Eficiencia, Eficacia y Nivel de Cumplimiento por parte de los trabajadores que conforman la Dirección de Caminos, políticas Organizacionales, mejoras Continua, nivel de competencia en el desempeño laboral.

Palabras clave: gestión, recursos humanos.

Abstract

The development of the present research was worked with the objective of determining "The management of human resources in the Executive Directorate of Roads of the Regional Management of Transport and Communications of Lambayeque", for this purpose, the scientific and theoretical contributions in human resources management and the development of research theses in public and private organizations have been taken into account.

The type of research methodology is applied with the characteristics of the study variables and the collection of quantitative data, with a sample of 09 (nine) workers of the Executive Directorate of Highways, with a probabilistic sampling by convenience.

A questionnaire applied to the Human Resources Management Behavior was used as a data collection instrument.

The results of the present investigation show the level of Efficiency, Efficacy and Level of Compliance by the workers that make up the Roads Administration, organizational policies, continuous improvement, level of competence in job performance.

Keywords: management, human resource.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, podemos ver que muchas organizaciones del sector público y/o privado se han enfrentado a muchos problemas laborales; ya sea por falta de organización dentro de una entidad o por falta de compromiso del empleado. Como ocurre en muchas empresas; donde muchos empleados no quieren integrarse, ni organizarse y la falta de capacitación de los empleados y la falta de compromiso del empleado y/o colaborador para con la entidad o empresa; por ello es necesario a una gestión adecuada de los recursos humanos, considerando que los recursos humanos es de vital importancia para el empleado y/o colaborador; por lo tanto, se debe implementar una gestión eficaz para mejorar el potencial y la eficiencia de los colaboradores y/o empleados en los diferentes campos del ámbito laboral.

En la actualidad, hay nuevas situaciones por las que atraviesa la sociedad, y tres puntos de vista se distinguen por su importancia (la globalización, la diferencia sobredimensionada en la circunstancia concreta y la valoración de la información).

Por otra parte, las capacidades existentes en el mundo empresarial contemporáneo han subrayado la necesidad de que las organizaciones, tanto privadas como públicas, sean progresivamente agresivas y socialmente fiables. Un componente percibido de la intensidad es el de los RRHH; en consecuencia, hoy se habla de capital intelectual, de recursos humanos, de potencial humano, todo ello en alusión al trabajo del hombre en la asociación empresarial.

En el avance cronológico de la administración de las asociaciones, un trabajo específico ha sido relegado dentro de este marco, e inequívocamente o ciertamente ha sido por siempre el componente básico en la mejora de los diversos ejercicios empresariales, a la luz del hecho de que, a pesar del nivel mecánico alcanzado por la motorización y la mecanización en los procesos de creación o administración, detrás de ellos está el humano posible todo el tiempo.

En consecuencia, podemos decir en el ámbito mundial ha pasado por una progresión de cambios políticos, sociales, monetarios y legítimos, que han involucrado a todas las asociaciones, ya sean públicas o privadas. Así, las asociaciones se han visto impactadas, instrumento vital para el cumplimiento de los destinos y objetivos de los RRHH de una Organización, por la necesidad de buscar nuevas opciones aplicando metodologías que garanticen el adecuado funcionamiento de las sustancias públicas o privadas para lograr un efecto exitoso y competente de las metas y objetivos planteados.

En tal sentido, que durante los momentos difíciles que atraviesan muchas instituciones privadas y/o públicas por el impacto de la pandemia; uno de ellos es el despido de los colaboradores y/o empleados o la reducción de los salarios; dando por ello empresas y/o instituciones que quebraron durante el tiempo de pandemia; por tal motivo los colaboradores y/o empleados deben ser competitivos y estar preparados para poder implementar soluciones inmediatas e impulsar iniciativas instantáneas por cualquier eventualidad; y es prescindible el apoyo y conocimiento para enfrentar este problema; por ello es importante una buena gestión de los recursos e implementar estrategias de gestión ante un eventual problema.

Por ello, existen muchas teorías que conducen a la estandarización y consolidación empresarial; una es la teoría general de Administración que se basa en seis aspectos: política, planificación estratégica, organización del trabajo, gestión de las relaciones sociales y humanas, gestión de desarrollo, gestión de empleo, gestión de compensación. Como se indica en el párrafo anterior es necesario que los colaboradores y/o empleados adopten un entorno laboral, a las nuevas herramientas tecnológicas y competir a través de la formación y el entrenamiento.

Y por consiguiente el esquema cuantitativo, evalúa en base a estadísticas los comportamientos del personal utilizando un cuestionario. Incluyendo los indicadores expresados en la matriz de consistencia para mejorar la

medición del comportamiento y alcanzar una adecuada gestión de los recursos Humanos.

Finalmente, el método cuantitativo por todo lo mencionado en el presente estudio, se propuso el siguiente problema general ¿Cuál es el comportamiento de la gestión de recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque?, los problemas específicos de la investigación son: a) ¿Cómo Identificar el comportamiento en el rendimiento de los servidores públicos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque?, b) ¿Cómo Identificar el Cumplimiento en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque?. Fundamentalmente para poder concretar cada una de estas preguntas es necesario incluir los indicadores, los cuales serán de gran importancia para el desarrollo de la ingeniería, pero otras organizaciones que han enfrentado situaciones similares.

Según indica el Grupo Ronald Career Services, aproximadamente 7 de cada 10 peruanos tienen problemas en sus ocupaciones, según una visión general. Es un número que a la vez refleja una reducción en la productividad del trabajo. Las organizaciones se deben preocupar por la producción de sus trabajadores y/o colaboradores y poder reestablecer la estimación de la conducta del personal una de las variables fundamentales para este objetivo.

La presente investigación permitirá establecer la gestión recursos humanos como una herramienta adecuada para mejorar el rendimiento de los empleados en la Dirección ejecutiva de Caminos, así mismo permitirá hacer nuevos procedimientos o planes para la mejora en la gestión de RRHH, teniendo en cuenta que los representantes es la pieza esencial en la Organización, para mejorar las particularidades de los colaboradores se sentirán con la certeza; animados con ello se darán cuenta cuán importante es la organización.

El presente informe se justifica con el cambio permanente que se tiene actualmente, por lo que se evalúa constantemente las habilidades de los empleados y así poder potenciarlos en la gestión de recursos humanos, el objetivo fundamental es que sus empleados alcancen su máximo rendimiento y así poder concluir las metas planteadas por la gerencia regional de transporte y ponerse al nivel del resto de las instituciones.

El principal propósito de este análisis, es encontrar el origen de la causa del bajo desempeño de los colaboradores y/o empleados en su entorno laboral. La forma de contribuir a solucionar los problemas es conocerlos a fondo para poder proponer un proceso adecuado que potencie el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Ejecutiva de Caminos.

Teniendo como un objetivo principal : 1) Describir el comportamiento de la gestión de recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque , los objetivos específicos de la Investigación son : 1) Identificar el comportamiento en el rendimiento de los servidores públicos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque , 2) Identificar el Cumplimiento en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio se basa en los aportes previos a esta investigación mediante la información complementaria de autores, nacionales e internacionales los cuales describen en sus distintos resultados obtenidos, por lo que se discuten los distintos resultados obtenidos en la investigación.

Los RRHH de los ejecutivos son de principal importancia para las asociaciones empresariales; los recursos humanos es una de las principales variables en el planteamiento empresarial, y su efecto no sólo se siente dentro de la asociación, es una peculiaridad que se eleva por encima del círculo social.

El colaborador de una organización no suele considerarse únicamente como un activo o recurso humano; se considera además como una capacidad humana que puede mejorarse para apoyar a las empresas serias. Cualquier asociación que intente situarse y mantener una situación fuerte en el mercado necesita satisfacer las peticiones de los clientes, separarse de sus rivales mediante la calidad y la productividad de los artículos y las administraciones que ofrece, lo que requiere capacidad humana.

De esta manera Info capital Humano, indica que el año 2020 será reconocido como un período extenso de enorme interrupción, igualmente en los RRHH de los ejecutivos. Numerosos cambios que ya se venían preparando en los altos cargos desde hace tiempo se han acelerado de forma espectacular.

2.1. Antecedentes a Nivel Nacional:

Muñoz (2019), desarrollaron la tesis “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”, determino que no se ha establecido permanentemente que exista una asociación pronta y gigantesca entre los RH los jefes y la ejecución del control de los especialistas de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. También determinó que existe

una conexión inmediata y enorme entre las técnicas de RRHH y la ejecución de la ocupación de los trabajadores en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016.

Llerena (2021) , Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021” , deduce en la teoría general que existe una conexión entre los RRHH de la junta directiva y la ejecución laboral del personal autoritario de una comunidad de recuperación en Lima, 2021; la relación es una conexión positiva extremadamente impresionante de 0,764; y el nivel de importancia es de $0,001 < 0,05$; por lo tanto, se descarta la especulación inválida y se reconoce la especulación electiva; asimismo, los activos de los ejecutivos y la ejecución laboral son adicionalmente habituales , además recomienda realizar capacitaciones a los trabajadores para que se desempeñen en su área de trabajo con el objetivo que los líderes desempeñen competentemente la buena administración de la empresa y el personal y ejercer un buen desempeño laboral.

Moza y Rojas (2019) desarrollaron la tesis “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en Perú”, cuya intención era conocer la ejecución de una administración adecuada de la organización en la exposición de los compañeros en capacidad de un estudio empresarial sobre la ejecución del trabajo de la facultad. El procedimiento fue esencial, claro, de plan no experimental y metodología cuantitativa. La cantidad de población fue de 2750 individuos del Hospital Nacional arzobispo Loayza. El tamaño del ejemplo se eligió a través de una inspección probabilística y se conformó con 30 asociados reguladores. Con respecto al resultado, se adquirió que la causa estadística se relaciona con 5,99, que es el menor; en consecuencia, se demostró que hubo una supervisión suficiente en la administración del activo, que influye en la técnica de apoyo a los especialistas en la región autorizada del lugar de trabajo. Asimismo, las elecciones individuales influyen en el control experto del socio, a pesar de las prácticas morales y los procedimientos

jerárquicos en el área directiva.

En la Investigación realizada Llerena (2021), menciona a Choque cahuana y Piconá (2018), en donde se titula "Administración de recursos humanos y el desempeño en Perú" El motivo de esta revisión fue comprobar la relación de los factores. Los procedimientos sistémicos fueron una revisión aplicada, de grado correlacional, de estrategia racional y con un plan no experimental con corte cruzado. La prueba elegida fue arbitraria básica, lo que permitió disminuir el ejemplo a 113. Las inducciones con respecto al resultado fáctico de Pearson mostraron que hay un débil paralelismo de conexión positiva; siendo 0,249, que es 0,249. Las deducciones con respecto al resultado de la medición de Pearson demostraron que existe un frágil paralelismo de conexión positiva; siendo 0,249, de esta manera, existe una relación impotente en los factores, lo que implica que una variable afecta a la otra. Se infiere que el método de determinación del personal se administra eficazmente; además la organización es suficiente, es más la supervisión se hace con precisión y los trabajadores son estimulados todo el tiempo.

Por otra parte, Vilca (2019), realizó una investigación titulada "La Gestión De Recursos Humanos Como Plataforma Para La Misión Institucional Del Ministerio Público", sugiere considerar que los directivos de RRHH afectan esencialmente a la misión institucional del Ministerio Público. Por lo tanto, los directores deben formar los acuerdos de RRHH, ejecutar los sistemas de RRHH, seguir desarrollando la remuneración de los RRHH, avanzar en la utilidad y en la evaluación de la ejecución de los RRHH.

2.2. Antecedentes a Nivel Internacional:

De esta manera, Montoya y Boyero (2016), afirman: "Hoy la prueba a la que se enfrentan los responsables de las asociaciones se basa, entre otros puntos de vista, en el rumbo de sus RRHH hacia un trabajo dispuesto para lograr la adecuación y la eficacia, para cumplir con los requisitos exclusivos de ejecución dependientes de la estima añadida y

una enorme ventaja. Es fundamental recordar que cuando la asociación hace las cosas de forma admirable, se obtienen beneficios extraordinarios en lugar de aquellos que no lo hacen". (p.2)

Algunos creadores han resuelto el tema de los RRHH según puntos de vista alternos, entre ellos Escobar (2013); Cuesta, (2017); Espinoza (2018); y Peñalver (2018), de alguna forma opinan en estimar la información, encuentros, inspiraciones, cualidades, capacidades, destrezas y métodos que los individuos tienen para agregar en una asociación, convirtiéndose en el principal componente de mano superior en las ocasiones contemporáneas; siendo el componente principal de cualquier asociación, que asegura el funcionamiento de los diferentes espacios de la organización. Podemos entonces, en ese punto, imaginar a los RRHH como el principal componente clave de las asociaciones para adquirir logros, estos deben ser vistos no como gastos, sino más bien como una especulación; por lo tanto, su organización establece una necesidad para cada organización.

Creadores como Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus (2018), Morales (2018) y Valencia (2018) se han desplazado hacia la habilidad humana del tablero desde el campo del activo humano de los ejecutivos. Estos investigadores la consideran como un grupo de enfoques y habilidades fundamentales en la administración de los puestos administrativos relacionado con los activos, que incorpora la inscripción, la elección, la preparación, las ventajas, la compensación y la evaluación de la ejecución; así como, dar un clima agradable, protegido e imparcial para la presentación de los representantes; el trabajo directivo empresarial tiene que ver con las relaciones humanas en el trabajo.

La Gestión del Talento Humano es un componente crítico en los ciclos administrativos de las organizaciones, y responde por la disposición de recursos humanos profundamente calificados (Sani, et al., 2017; Valencia, 2018). Su objetivo es caracterizar los requerimientos de la organización

para el desarrollo del recurso humano en los distintos periodos de plazo, pensando en la capacidad actual en los cargos de la asociación (Rodríguez, 2014).

A pesar de que existen concentrados como el de Sani, et al. (2017), centrados en los contrastes entre Recursos Humanos y Gestión del Talento Humano, en nuestra comprensión hay puntos de confraternidad, considerando que la última opción está firmemente conectada con la grandeza de las organizaciones efectivas y el compromiso del capital erudito; lo que según las reglas de Cuesta Santos (2010), da una ventaja de beneficio frente a la oposición del acecho.

En Sudamérica, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han ejecutado la GTH en su relación con los marcos de respaldo de la fuerza de trabajo, la compensación y el mantenimiento se acerca; haciendo un resultado útil hacia la satisfacción del objetivo (Ramírez et al., 2018c). Esta licencia de la ejecución de las partes definitivas imperativas considerando un método fundamental para avanzar hacia la GTH con componentes y ejemplos para la amplitud del negocio. En Venezuela, Colombia y Chile, la GTH está cambiando de acuerdo a las ocasiones, material al segundo plan de juego persistente, socio-social del país. El Estado de Zulia - Venezuela, la Costa Atlántica de Colombia y Santiago de Chile, una parte de las afiliaciones esperan supervisar el límite humano con un sistema fundamental, utilizado para retratar los objetivos que impulsarán la progresión de la afiliación aclimatándose a las necesidades del entorno, absorbiendo este ciclo de organización, posteriormente, son instados por los especialistas para comenzar con los procedimientos ejecución en la organización del límite humano.

Según la Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina (2018), "Enfoque estratégico de la planeación de los recursos humanos. Visión teórico práctico en el sector empresarial", llama la atención sobre el hecho de que el artículo no pretende comprometerse de forma

significativa con las especulaciones creadas sobre la idea esencial de la organización de los RRHH, sino que pretende mostrar que en la premisa del tablero de los RRHH. es mejorar el subsistema realizados como parte del sistema. Además, muestra que el interés esencial de los creadores es que los supervisores de RRHH den la debida importancia al PRH y que el alistamiento y la determinación, la preparación, la evaluación de la ejecución y el entusiasmo no deberían considerarse como subsistemas aislados, sino como la conformación de un gran subsistema en el que la organización es el punto central de consideración, ya que los efectos posteriores de los diferentes subsistemas dependen generalmente de la naturaleza de la preparación.

El procedimiento jerárquico es la creación, ejecución y evaluación de opciones dentro de una asociación, cumpliendo con los destinos propuestos, para ello, los ejercicios deben estar mezclados, y el personal debe interesarse en la elaboración de estas metodologías (Fuentes y Cordón, 2016; Cuesta, 2015; Gupta y Shaw, 2014). Determina la misión, la visión y los objetivos de la organización, permite el perfeccionamiento de los enfoques y las distintas actividades conectados con las tareas y los proyectos realizados para cumplirlos; dispensando los activos para ejecutarlos (Ramírez Y Ampudia, 2018). En donde las investigaciones autorizadas, es responsable de los negocios generales la junta, formando metodologías que unen: (a) el examen de la circunstancia de la organización, interna y externa, ecológica en miniatura y a gran escala, concentrándose con sus rivales y cada pieza interior de la organización actual; (b) el establecimiento de destinos y (c) fomentar un acuerdo esencial.

Lo más destacado y último, trabaja con los puntos de vista hipotéticos de la administración de la persona, como el punto focal de la asociación, por lo cual se encuentra hipótesis actualizadas en el plan autoritario y la ciencia del cerebro: las asociaciones como un marco despejado en las relaciones humanas. La conexión entre la dimensión, idea y formación de

la asociación, con el origen de la administración suficiente de la persona en el área de trabajo (Ramírez et al., 2018c; Kim, et al., 2014; Meyers y Woerkom, 2014; León, 2011). Qué los individuos se relacionen con los atributos, métodos surgidos y patrones de habilidad humana, adelantados en la asociación (Cuesta, 2015). Es factible que el trabajador obtenga modernas enseñanzas, destrezas, habilidades y perspectivas que mejoren su avance en la organización, adelantando un acuerdo de por vida dentro de la misma, enmarcando la revelación general de los pioneros.

Varios elementos y patrones en la capacidad humana de los ejecutivos que tanto en principio como en la experiencia diaria se examinan significativos para el avance de los individuos son: el cambio autoritario, el giro humano, la información de la junta - por capacidades, la reevaluación, el arreglo de la profesión - la progresión, el proceso de la junta, la cultura jerárquica, el mercado individual y la administración global, las opciones inventivas que permiten a las asociaciones enfrentar el futuro, en la búsqueda de trae en línea con la verdad y el potencial serio (Ramírez et al., 2018c).

Demuestra la ejecución de las capacidades para la combinación de destinos, significado de oportunidades dependientes de la conducta de las marcas del marco de administración, reaccionando a los planes de trabajo de la administración esencial de la capacidad humana (Cuesta, 2015). Simultáneamente, operacionaliza las capacidades, los procesos, encuentra el requerimiento de datos, distingue las aperturas y establece una razón para decidir el artículo o la administración.

Por tanto, Ghiglione (2015), Este proceso de exploración provoca dos compromisos que ampliar compromisos que amplían la información de una forma esencial para tratar el tema. Sin duda, en el capítulo III, hemos propuesto un modelo de aplicación convencional que hará posible un mayor desarrollo del RH en las oficinas de gestión de políticas. La

utilización agregada o a medias del modelo depende del nivel de mejora de la asociación pública en la utilización de los subsistemas. La técnica, la información, la metodología con la que se quiera obtener las consecuencias de este dispositivo y la suficiencia del modo de vida de la asociación para una correcta aplicación serán vitales para fomentar el programa.

Así mismo, la gestión de los trabajadores es una forma de gestión empresarial fuera de los límites de liderazgo y la autoridad, y el control organizacional en la que se establecen muchas normas, como las obligaciones de los empleados dentro de la empresa, así como los objetivos comerciales y la compensación son valiosos relativamente en relación con el trabajo de cada trabajador fomentando la determinación y la amabilidad en el trabajo en el trabajo hacia la profesionalidad. (Rojas & Vilchez, 2018).

Respecto a las dimensiones, primero se tiene a la administración, como detalla la Universidad San Martín de Porres (2018) El aspecto de la administración depende de una progresión de normas, por ejemplo, el impulso, la disciplina, la decencia y la solicitud, todo ello bajo una interacción autoritaria compuesta por cinco etapas principales como la preparación, la organización, la coordinación, la organización y, por último, el control. Entonces, en ese punto, el aspecto de la administración es responsable del cumplimiento del trabajo, centrado en asegurar los beneficios, los individuos que trabajan dentro de una organización como un activo poderoso e importante para lograr los objetivos. Sirve varios instrumentos para tener la opción de trabajar, primero alude al control y mejora de los ciclos, también, están los registros, será responsable de mantener la información por último los instrumentos para reforzar la información y tener la opción de decidir. (Mora, Duran & Zambrano, 2016).

Así mismo, Delgado y Medina (2020), perfecciona que este fortalecimiento se puede dar a partir de 1. La gestión de los cambios y las

transformaciones 2. La planeación de habilidades de contención a crisis y 3. La responsabilidad ética con que Recursos Humanos asume sus responsabilidades. Con esto no sobra mencionar que la virtualidad es una oportunidad que RRHH puede aprovechar para la optimización de sus procesos y el alcance de los mismos.

Por último, cabe destacar que esta exploración se realizó en función de los encuentros de los trabajadores que tienen un lugar con la región autorizada de la organización; en consecuencia, es conveniente que los estudios resultantes se centren en la creación o en las regiones especializadas. La razón de esto es visualizar la imagen total del tema al que se hace referencia. Por lo tanto, las restricciones de este examen se centran esencialmente en su falta de síntesis. Se propone para futuros exámenes investigar a través de una estrategia mixta o cuantitativa, además, de ampliar hasta donde sea el potencial que pueda abordar la virtualidad y el teletrabajo en los diversos ciclos no sólo de Recursos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo aplicada de acuerdo al propósito que persigue el autor porque enfrenta la teoría con la realidad, en cuanto al nivel de conocimiento esta es un tipo de investigación descriptiva, porque explica la situación actual con una sola variable. (Gestión de Recursos).

Posteriormente, podemos evocar a Sabino (2006), quien llama la atención sobre el hecho de que el trabajo de examen se delega generalmente de forma aplicada, por su motivación de estar conectado a la meta de una cuestión funcional, y es en la exploración aplicada donde la información a obtener es la contribución importante para continuar la actividad.

Por otra parte, el creador Tamayo y Tamayo (2006), afirma que el tipo de exploración aplicada se denomina igualmente dinámica o dinamizadora, está firmemente conectada con el examen no adulterado ya que se basa en sus revelaciones y compromisos hipotéticos; es la revisión o utilización del examen a cuestiones sustanciales, en condiciones o calidades sustanciales; este tipo de exploración se coordina a su aplicación adyacente y no a los avances de especulativos.

Tamayo y Tamayo (2006) también llaman la atención sobre el hecho de que el tipo de exploración atractiva implica la representación, el registro, el examen y la traducción de la naturaleza de los flujos y la creación o los ciclos de las peculiaridades; el énfasis se pone en las determinaciones predominantes o en la forma en que un individuo, una reunión o las capacidades de la cosa en el presente; la investigación dilucidante se astilla en los factores reales, descritos generalmente dándonos una comprensión correcta.

Esencialmente, Bernal (2006) alude a que en la exploración esclarecedora se muestran, describen, evalúan o distinguen realidades, circunstancias, particularidades, atributos del objeto de estudio, o se planifican ítems, tipos, guías; etc., por lo cual no hay aclaraciones o deducir sobre las circunstancias, realidades, particularidades, etcétera; el examen expresivo es dirigido por las preguntas de exploración figuradas por el analista; es sostenido por estrategias como panoramas, reuniones, percepción y auditoría narrativa.

Asimismo, Hurtado (2002) demuestra que la exploración inconfundible tiene como verdad la representación exacta de la ocasión de revisión, este tipo de examen está relacionado con el hallazgo; el objetivo es descubrir la ocasión considerada, haciendo una identificación definitiva de sus cualidades, por lo que se pueden adquirir dos grados de investigación en los resultados; contingente con la peculiaridad o la motivación del científico; estos exámenes trabajan con una o varias ocasiones de informe en un entorno determinado, sin embargo su objetivo no es construir conexiones causales entre ellas, por lo que no justifican el detalle de las especulaciones.

Por otra parte, Tamayo y Tamayo (2006), expresan que un tipo más de exploración es la correlacional, que busca decidir en qué medida las variedades de uno o algunos elementos se corresponden con la variedad de otro u otros elementos diferentes; la presencia y fuerza de esta covariación no se fija realmente de forma medible a través de los coeficientes de relación; se demuestra en circunstancias complejas en las que es imprescindible relacionar factores, sin embargo en las que el control exploratorio está fuera del ámbito de las posibilidades; permite la estimación e interrelación de varios factores todo ello en circunstancias normales de percepción. Permite la prueba reconocible de la relación entre factores, sin embargo, es importante evitar que sean falsos, presentando los controles fácticos adecuados; no hay posibilidad de controlar la variable o de controlarla a fondo; por lo tanto, no conduce

directamente a distinguir las conexiones causa-impacto, sin embargo, incita a presumirlas.

3.1.2. Diseño de la Investigación

La configuración de la exploración es no exploratoria, teniendo como factores la gestión de los recursos humanos y los enfoques de los marcadores y la preparación clave, la asociación de trabajo, el negocio de la junta, la ejecución de los ejecutivos, el avance de los ejecutivos, el pago de la junta y los ejecutivos de las relaciones humanas y sociales, que no están expuestos al control o a la intercesión del analista, sino a la determinación y la evaluación.

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresan que la configuración de la investigación sin ensayo es la que se realiza sin controlar intencionadamente los factores, advirtiendo las peculiaridades tal y como suceden normalmente, y desglosándolas posteriormente.

Ávila (2006) también caracteriza que la investigación sin test se llama también investigación ex post facto, un término que viene del latín y significa después; en la investigación ex post facto, el factor libre no es impotente para controlar y se llama en consecuencia una variable atributiva; en este tipo de examen no hay un control severo de los factores incidentales; se consideran dos conjuntos distintos y se busca lo que tiene el efecto para establecer la relación de impacto de la razón; con los efectos posteriores de la investigación ex post facto, es absurdo esperar afirmar con convicción una conexión causal entre al menos dos factores; la peculiaridad a la que se hace referencia se concentra reflexivamente.

De igual manera Tamayo y Tamayo (2006), expresan que los tipos de configuración, según la información recogida para hacer un examen, se clasifican en planes de campo cuando la información se recoge directamente del mundo real, por lo que los denominamos esenciales, su valor radica en la forma en que hacen concebir la determinación de las

condiciones genuinas en las que se ha adquirido la información, lo que opera con su actualización o ajuste si surge algún cuestionamiento. Esencialmente, Hurtado (2002), presenta cómo la configuración de la exploración hace que se expresen las partes funcionales de la misma, asumiendo que el tipo de examen se caracteriza por depender de la imparcialidad, la configuración de la exploración se caracteriza por depender del método; alude a dónde y cuándo se recogen los datos, así como el grado de los datos a recoger, para que la pregunta de la exploración pueda ser abordada de la manera más adecuada posible; el dónde del plan alude a las fuentes: en el caso de que sean fuentes residentes, y los datos se recojan en el propio domicilio, el plan se denomina plan de campo.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Cuantitativa: Gestión de Recursos

La Gestión de RRHH se define como el conjunto de pasos administrativos aplicados diligentemente para la conservación del potencial humano, de los miembros en busca de la rentabilidad y/o rendimiento de la estructura que compone la organización. (Rodríguez, 2013)

Definición Operacional.

La variable de la gestión de recursos humanos, por su complejidad, se concibe de acuerdo a los aspectos e indicadores específicos y de acuerdo a la base teórica, estas variables serán medidas a partir de políticas y planes y planificación estratégica, distribución del empleo, gestión del empleo, desarrollo del desempeño, compensación y relaciones humanas. Por ello el cuestionario es un instrumento de medida cuyo tipo de respuesta es múltiple en la escala de Likert (nunca, casi nunca , a veces, casi siempre y siempre.)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El estudio estuvo conformado por el reporte del personal administrativo y/o Servidores públicos de la Dirección Ejecutiva de Caminos en la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones. La población puede ser de dos tipos según su tamaño, como indica Castro (2003): Población finita: cuando la cantidad de componentes que la estructuran es limitada, por ejemplo, la cantidad de alumnos en un grupo de horario diario. Población infinita: cuando la cantidad de componentes que la estructuran es infinita, o tan grande que podría considerarse ilimitada. Como, por ejemplo, suponiendo que se hiciera una revisión de los artículos disponibles. (p.75).

3.3.2. Tipo de Muestreo

La prueba de revisión se adquirió considerando el examen de acomodación no probabilístico, ya que los componentes del ejemplo se caracterizan por las necesidades de la revisión. Hipotéticamente, Sweeney (2008) afirma que el examen de acomodación "es un método de inspección no probabilístico, en el que el ejemplo se caracteriza por las necesidades de la exploración. Es decir, los componentes se recuerdan para el ejemplo sin una probabilidad anteriormente indicada". (p. 290).

3.3.3. Muestreo

Se utilizará un examen no probabilístico. Pruebas relajadas o accidentales: Se trata de un ciclo en el que el científico elige directa y deliberadamente a personas de la población. El caso más frecuente de este sistema es utilizar como ejemplo a personas a las que se tiene fácil acceso (los educadores universitarios suelen utilizar a sus propios alumnos). Un caso concreto es el de los voluntarios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Cuestionario

La técnica utilizada para esta investigación es el cuestionario por lo que nos permite obtener información proporcionada por las personas entrevistadas directamente, sin requerir la presencia de entrevistadores, tal como lo especifica De Canales (2009).

Esta técnica se utiliza con la finalidad de plantear preguntas a los trabajadores que laboran en la Dirección Ejecutiva de Caminos respecto a las condiciones actuales en la gestión de Recursos de la Dirección de caminos.

Instrumento:

El instrumento es el cuestionario de distintas preguntas para tener la información necesaria. Esta herramienta está dada por interrogantes cerradas formuladas respecto a las variables de estudio y a los indicadores de cada variable en donde se distribuyen en distintas dimensiones el cual fue planeado por Sir Francis Galton. (Ver Fichas técnicas en anexo 2).

Validez y confiabilidad.

Se validó con los datos recopilados en campo mediante el instrumento del cuestionario y el criterio de juicio de expertos. Por tal hecho se imprimió tres ejemplares con el fin de visitar a los profesionales en gestión de recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos – Gerencia Regional de transportes y comunicaciones, con el objetivo de requerir la validación y revisión del experto. Ver el anexo 3.

La confiabilidad del instrumento, se especificó los grados en los cual el producto es consistente y así determinar la confiabilidad favorable mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un grado de 0.952 en el cuestionario por lo que dicho instrumento es muy confiable, con el cual los valores específicamente son determinados con la validez del instrumento y así poder determinar la confiabilidad de ello en la Gestión

de Recursos Humanos con una escala confiable determinada en el siguiente cuadro. ver en *anexo 4*.

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	9	100,0

Procesamiento de datos SPSS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,952	40

3.5.Procedimiento:

En primera instancia el investigador brindo los cuestionarios adaptados en el proceso de trabajo de investigación, en donde cada componente adopto distintos indicadores por los cuales se desarrollaron en el proceso de esta investigación, con la finalidad que dichas respuestas se puedan concretar de una forma eficiente en el ámbito laboral y así poder determinar la eficiencia del trabajador; con el propósito de utilizar dicha herramienta para el desempeño laboral de cada trabajador.

Luego de ello se recopiló dicha información, que fue aplicada con una muestra determinada por el investigador, para que dicho cuestionario se pueda procesar mediante software estadísticos por los cuales nos dan porcentajes relativos para determinar las dimensiones de dichos componentes; cada resultado obtenido nos ayuda a la pericia de cada pregunta y así buscar una respuesta concreta a lo que se está buscando.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron mediante el procesamiento en el software estadístico SPSS, se obtuvo relativamente datos específicos que ayudaron al investigador a desarrollar dichos procesos:

Estadística descriptiva, la recolección de dicha información es con la finalidad de organizar el cuestionario con el apoyo de herramientas de cálculo Excel, para que posteriormente sean procesadas y analizadas mediante el SPSS, los cuales se determinaron valores descriptivos con la media, desviación estándar y la confiabilidad del instrumento, en donde se presentó dicha información procesada en figuras y tablas las cuales serán presentadas a lo largo de esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

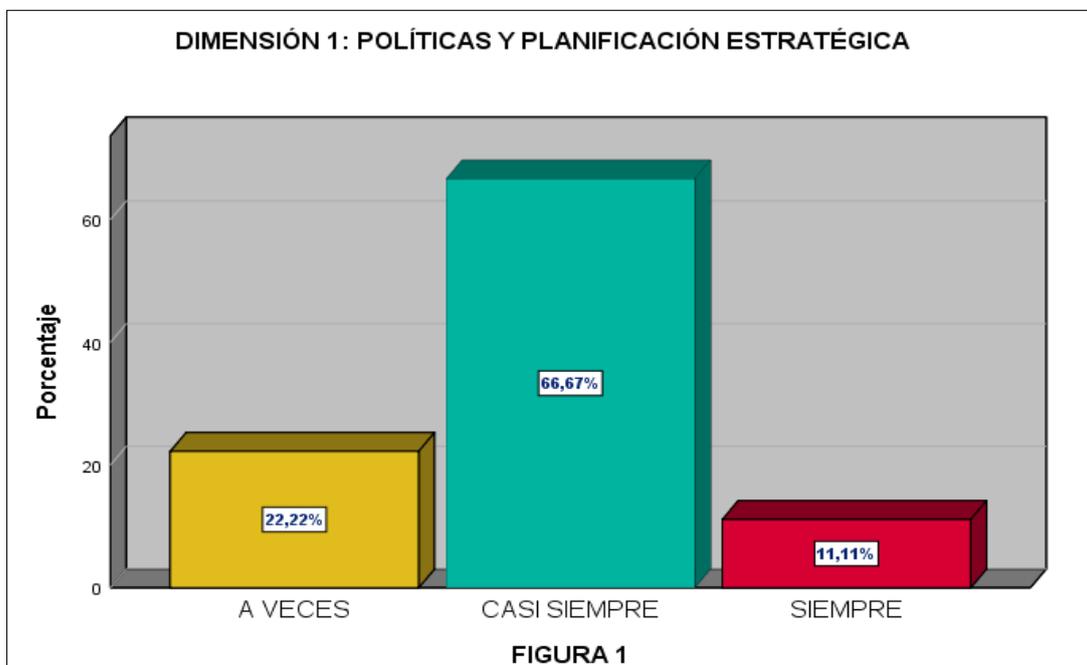
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Tabla 1 Políticas y Planificación Estratégica

		V.T.1 (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	22,2	22,2	22,2
	CASI SIEMPRE	6	66,7	66,7	88,9
	SIEMPRE	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1 Políticas y Planificación Estratégica



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 1 respecto a Políticas y Planificación Estratégica del total de encuestados, sólo el 11.11% manifestaron que en la Dirección de Caminos existe planificación estratégica, el 66.67% señaló que casi siempre y el 22.22% indicó que a veces, por lo tanto podemos decir que el capital humano de la Entidad, debe desarrollar una serie de mecanismos para viabilizar una gestión adecuada de los trabajadores, para que ellos de esta manera contribuyan en el desarrollo de Políticas y de una Planificación Estratégica para el logro de acciones, objetivos y metas.

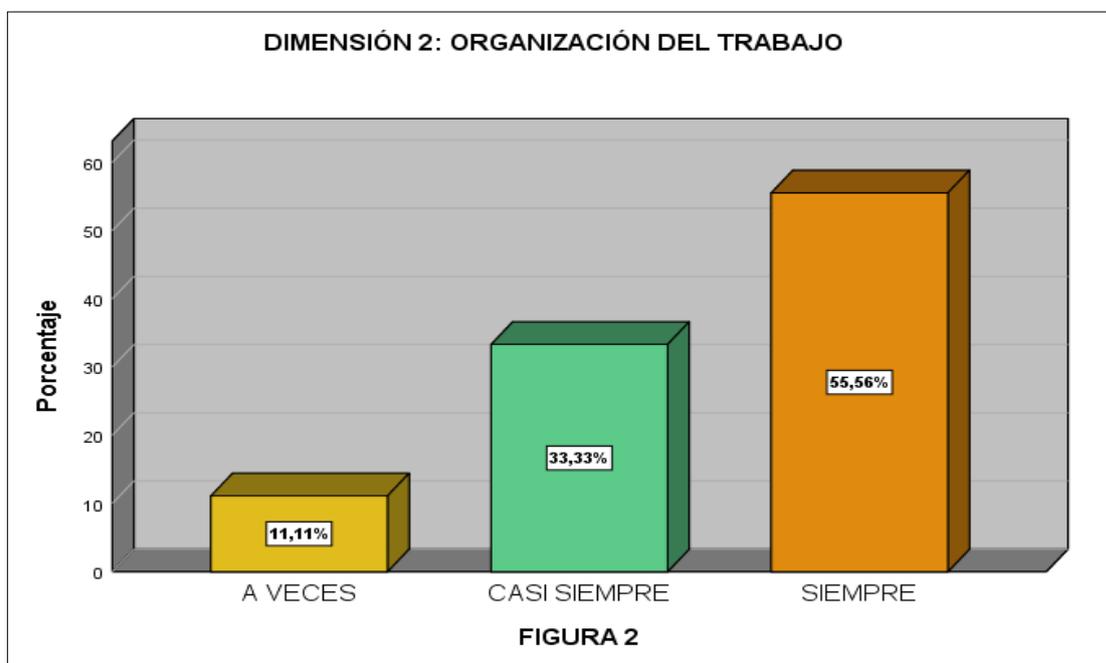
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tabla 2 Organización del Trabajo

V.T.2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	11,1	11,1	11,1
	CASI SIEMPRE	3	33,3	33,3	44,4
	SIEMPRE	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2 Organización del Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 2: Organización del trabajo, del total de encuestados, sólo el 11.11% manifestaron que en la Dirección de Caminos a veces el trabajo que se realiza se encuentra debidamente organizado, el 55.56% señaló que siempre y el 33.33% indicó que casi siempre, lo que se determina que del porcentaje acumulado parte de los trabajadores considera que no existe una correcta organización en el trabajo; por tanto es necesario fomentar entre el potencial humano existente mayor comunicación y participación.

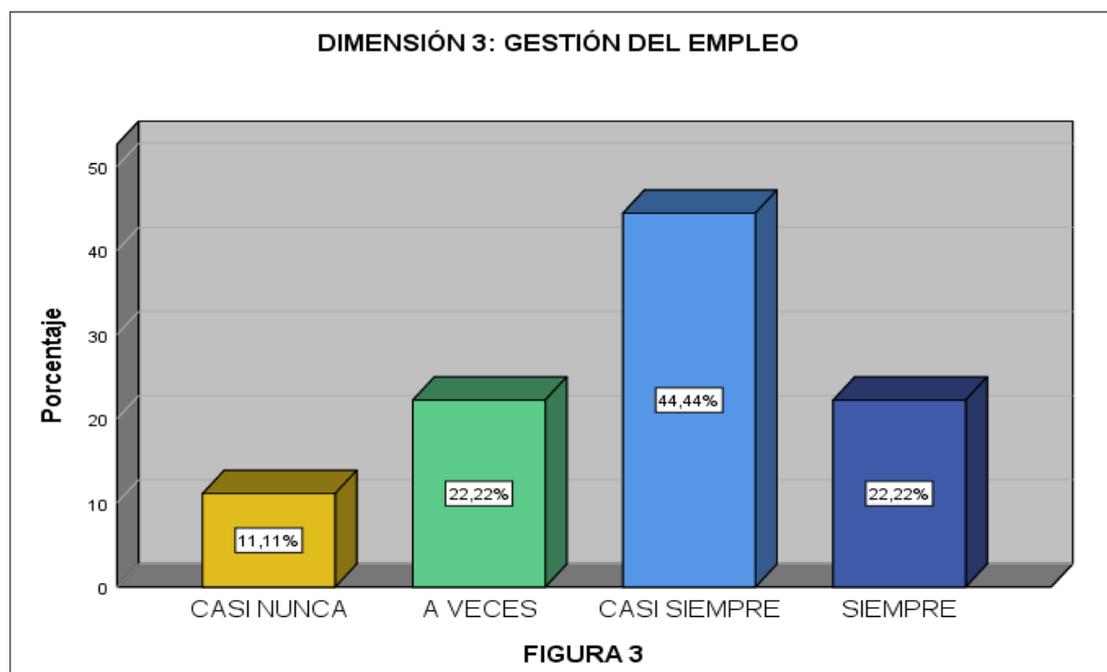
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO

Tabla 3 Gestión del Empleo

V.T.3 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	11,1	11,1	11,1
	A VECES	2	22,2	22,2	33,3
	CASI SIEMPRE	4	44,4	44,4	77,8
	SIEMPRE	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3 Gestión del Empleo



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 3: Gestión del Empleo, estando a la finalidad de la gestión y desempeño del potencial de la Dirección de Caminos del total de encuestados, sólo el 22.22% manifestaron que siempre se aplican procesos técnicos en base a los instrumentos de gestión existentes, el 44.44% señalaron que casi siempre, y el 22.22% indicó que a veces, mientras que el 11.11% manifestó que casi nunca, lo que quiere decir que es importante aplicar estrategias de

gestión en los cuales cada miembro del equipo realice funciones que mejor puedan desempeñar, para el logro de los objetivos de la entidad.

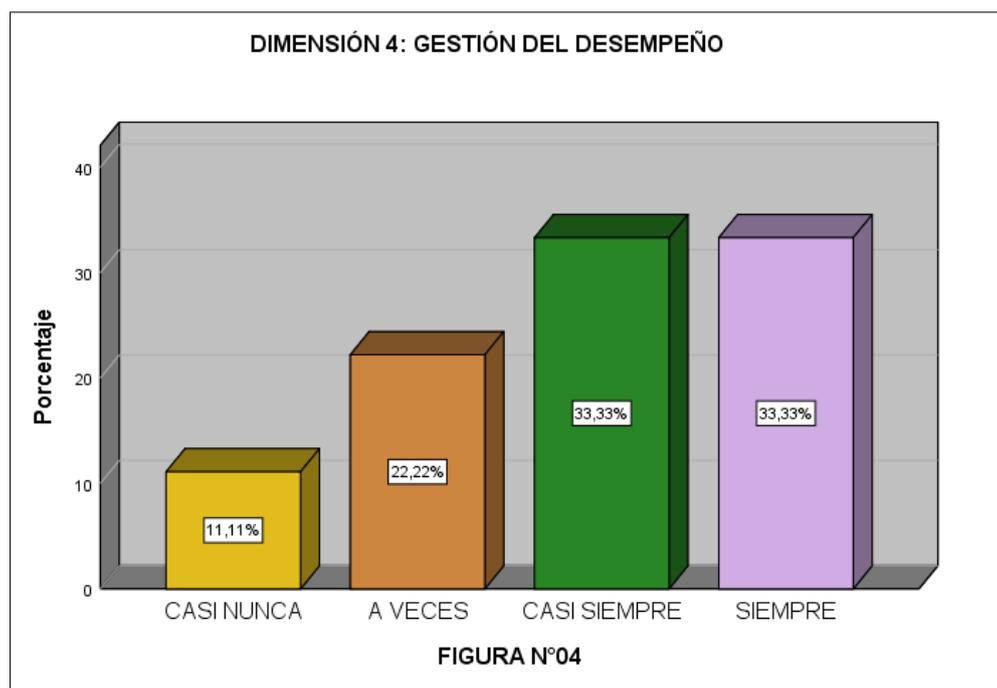
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Tabla 4 Gestión de Desempeño

V.T.4 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	11,1	11,1	11,1
	A VECES	2	22,2	22,2	33,3
	CASI SIEMPRE	3	33,3	33,3	66,7
	SIEMPRE	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4 Gestión de Desempeño



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 4: Gestión del Desempeño, con la finalidad de medir si la gestión del desempeño cumple el rol de enfatizar la comunicación, agregando el valor a la organización y promoviendo la mejora del rendimiento en el trabajo para el desarrollo de habilidades de los trabajadores, se preguntó al respecto de los cuales 33.33% señalaron que Siempre, el 33.33 manifestaron

que casi siempre, un 22.22% señalaron que a veces y el 11.11% casi nunca, lo que quiere decir que falta desarrollar y/o implementar la mejora continua de los resultados del potencial humano.

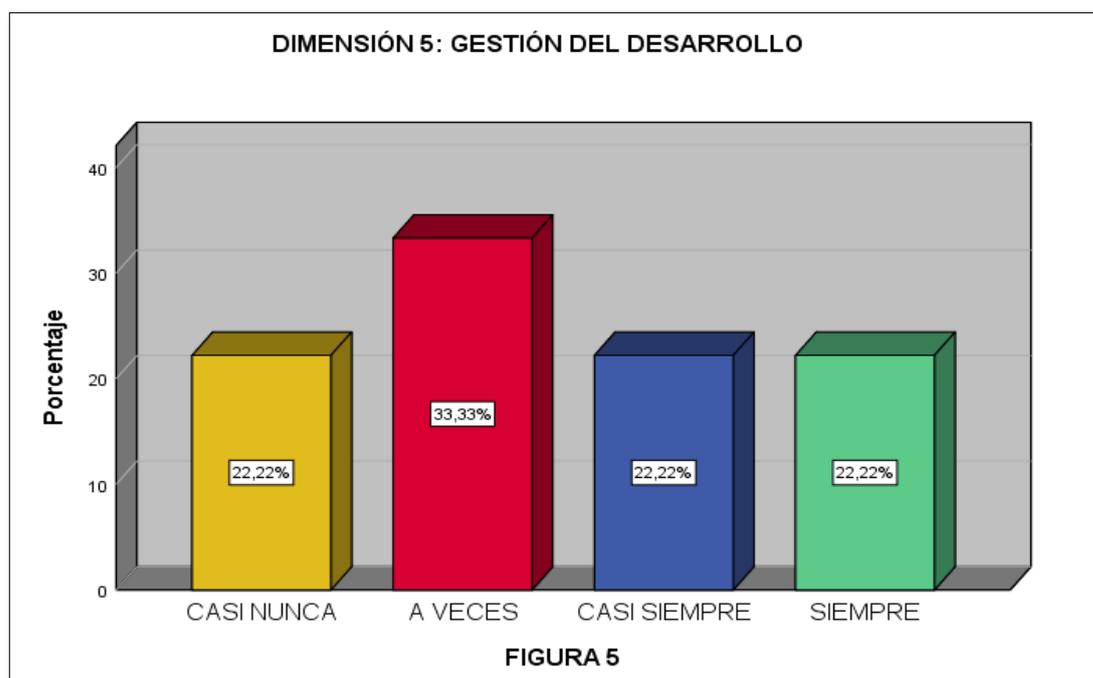
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO

Tabla 5 Gestión del Desarrollo

V.T.5 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	22,2	22,2	22,2
	A VECES	3	33,3	33,3	55,6
	CASI SIEMPRE	2	22,2	22,2	77,8
	SIEMPRE	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5 Gestión del Desarrollo



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 5: Gestión del Desarrollo, con la finalidad de medir si la gestión del desarrollo, la entidad procura capacitar a su potencial humanos a fin que tengan un excelente desempeño en la Entidad, a la pregunta el 22.22% manifestó que siempre es capacitado, el 22.22% indicó que casi siempre se le capacita, el 33.33% señaló que sólo a veces y el 22.22% manifestó que no es

capacitado, lo que quiere decir que es necesario implementar estrategias de desarrollo a través de marcos operativos adecuados en las áreas administrativas que tengan relación con el potencial humano.

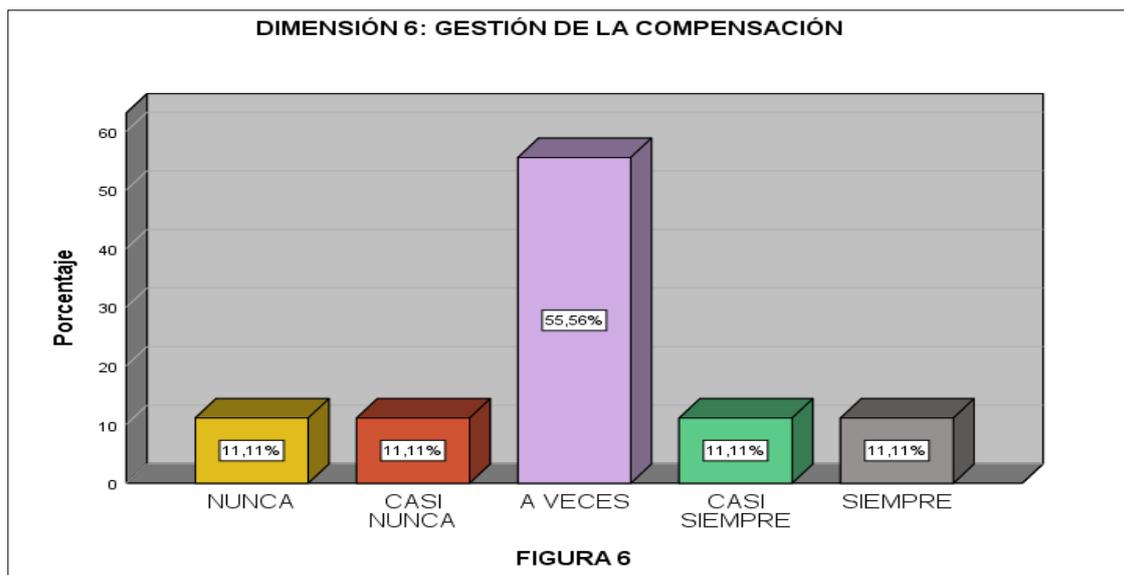
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Tabla 6 Gestión de la Compensación

V.T.6 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	11,1	11,1	11,1
	CASI NUNCA	1	11,1	11,1	22,2
	A VECES	5	55,6	55,6	77,8
	CASI SIEMPRE	1	11,1	11,1	88,9
	SIEMPRE	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6 Gestión de la Compensación



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 6: Gestión de la Compensación, Estando al Potencial Humano existente en la Dirección de Caminos, es necesario preguntar al personal y la Entidad ha incorporado la gestión de compensaciones y beneficios como estrategia, a fin que sea aplicado como vinculo de compromiso y rendimiento y/o productividad, sin embargo a la pregunta si han recibido este beneficio sólo el 11.11% manifestó que siempre, el 11.11% casi siempre, el

55.56% señaló que a veces, y un porcentaje igual de 11.11% señalaron que nunca y casi nunca; lo que quiere decir que se debe aplicar políticas que busquen el equilibrio en términos de bienestar del personal en el ámbito de tiempo, salud, desarrollo, entre otros.

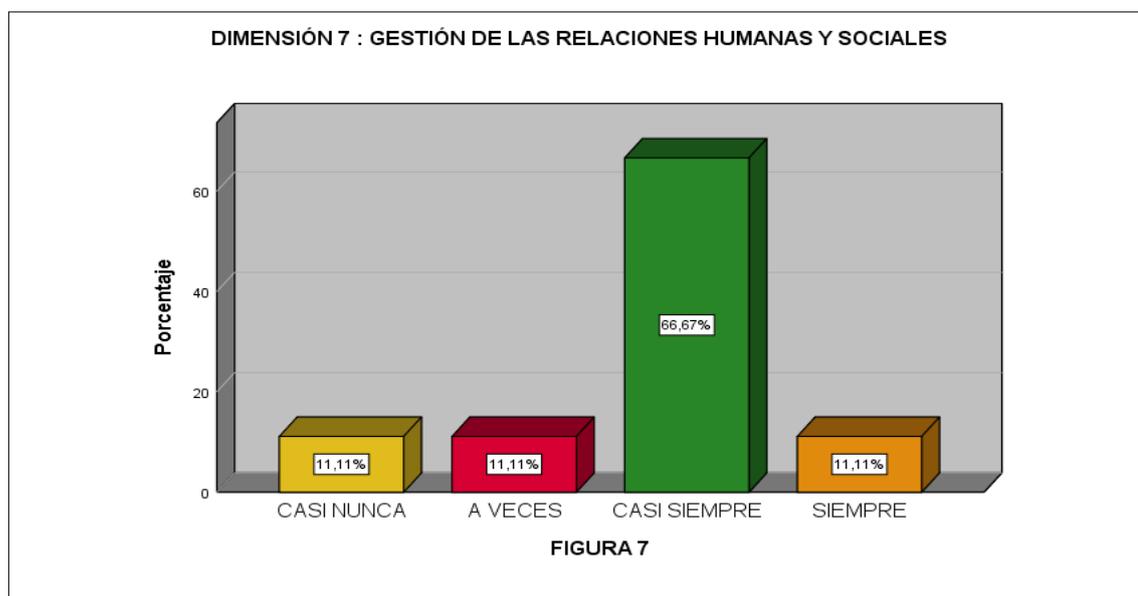
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

Tabla 7 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

		V.T.7 (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	11,1	11,1	11,1
	A VECES	1	11,1	11,1	22,2
	CASI SIEMPRE	6	66,7	66,7	88,9
	SIEMPRE	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la figura 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, en la Dirección de Caminos, a la pregunta respecto a la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales si conocen sobre los principios y técnicas para aplicar una buena interrelación, aceptación, empatía, etc., de los encuestados 11.11%

señalo que siempre, el 66.67% casi siempre, mientras que el 11.11% manifestó que a veces y otro 11.11% manifestó que casi nunca; por lo tanto, es necesario que se apliquen estrategias que permitan un buen entendimiento del personal a través de una comunicación eficaz.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del examen han mostrado que existe una conexión crítica baja entre la administración de los enfoques de ordenamiento vital (Figura 1) y la ejecución del trabajo de los asociados de la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque; es decir, según la impresión de los encuestados, han expresado que principalmente en algunos casos esta parte de RRHH ha distinguido las necesidades subjetivas y cuantitativas como característica del análisis institucional. Estos resultados son hipotéticamente legitimados por Escobar (2013), quien opina que la Gestión de Recursos Humanos es un trabajo de mandato prominente, jerarquizado a gran escala, dinámico y en constante cambio. Está ligada al giro y a la adaptabilidad de los marcos de trabajo y al cambio, sus ciclos de movimiento son de largo recorrido y su dirección es de naturaleza vital". (p. 9)

En las consecuencias del examen respecto a la asociación de trabajo (Figura 2) y por excelencia de la recurrencia, los resultados muestran que existe una relación crítica positiva en la ejecución del trabajo de los especialistas de la Dirección Ejecutiva de Vialidad, de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque; es esencial recordar que Roberto Kaplan y David Norton fomentaron la idea del Tablero de Control comprendido como un marco apto para estimar las evaluaciones de ejecución y permitir su tablero dependiente de los destinos recientemente establecidos. Por supuesto, este dispositivo proporciona a los supervisores la disposición de los instrumentos que necesitan para explorar hacia el logro futuro, y los dos creadores sostienen que el BSC "descifra el procedimiento y la misión de una asociación en una amplia disposición de las medidas de ejecución, que da la construcción fundamental a un marco de administración y estimación esencial" (Kaplan y Norton 1996)4.

En cuanto a las consecuencias de la investigación de la Gestión del Empleo (Figura 3), podemos decir que existe una baja relación segura,

ya que el personal de la Dirección Ejecutiva de Vialidad de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque; a la reacción de la encuesta ha mostrado que no puede asegurar la productividad en su trabajo como lo indican sus capacidades, ya que no rastrean libertades equivalentes en este sentido Chiavenato (2010), afirma que: "en la capacidad humana no sólo se recuerda el trabajo o el movimiento humano para este encuentro, sino además diferentes variables que dan variadas modalidades a esa acción: información, encuentros, inspiración, intereses profesionales, aptitudes, mentalidades, habilidades, posibilidades, bienestar, entre otros. La capacidad humana de los ejecutivos busca encontrar, consolidar, destacar y retener a los individuos que tienen un alto potencial, permitiendo que cada trabajador fomente sus habilidades según los objetivos de la asociación, beneficiando tanto al establecimiento como a cada una de las personas que son importantes para él". (Citado en Cruz, 2015).

Por otro lado, en cuanto a las consecuencias de la Dimensión Gestión del Desempeño (Figura 4), el índice recogido muestra que el personal de la Dirección Ejecutiva de Vialidad de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque es bajo, lo que sugiere que la presentación del personal no es la idónea, de esta manera, no se ha podido imaginar que se logren los resultados normales a nivel individual y posteriormente autoritario, siendo crucial para llevar a cabo los sucesivos aportes en la Dirección Ejecutiva de Vialidad para apoyar la colaboración. Posteriormente, tomamos la adaptación de Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), que expresa que el avance de la capacidad humana alude a las actividades o ejercicios que presenta la asociación para ayudar a sus trabajadores. Son los arreglos o entrenamientos presentados por la asociación a los trabajadores actuales, nuevos y eventuales (representantes a ser elevados a lugares de nivel más significativo de su actual lugar de empleo) de la asociación para que puedan desempeñarse suficientemente en sus

ocupaciones ya sea en el presente o más adelante.

En cuanto a las consecuencias del aspecto de RRHH de la Gestión del Desarrollo (Figura 5), presenta un resultado legítimo recogido que es medianamente bueno para el personal de la Dirección Ejecutiva de Carreteras, ya que dicho potencial se ajusta al trabajo que crea de forma planificada y aplicando sistemas de mejora de la información para fomentar el cumplimiento de los destinos propios de la Entidad. Chiavenato (2009), plantea: "la ejecución del trabajo como la adecuación de la facultad de trabajar dentro de las asociaciones, que es fundamental para la asociación, el trabajo singular con un trabajo increíble y la realización de la ocupación. En este sentido, la ejecución del trabajo de los individuos dependerá de su conducta y además de los resultados obtenidos y está conectada a los atributos de cada individuo, entre los que podemos especificar: las características, necesidades y habilidades de cada persona, que cooperan entre sí, con la idea del trabajo y con la asociación como norma general, siendo la ejecución del trabajo la consecuencia de la comunicación entre este gran número de factores".

En lo que respecta a la dimensión de gestión de la remuneración (figura 6), podemos señalar que el nivel agregado del personal de la Dirección Ejecutiva de Carreteras es poco seguro, ya que los resultados reflejan enormes contrastes que podrían decidir la dependencia de la variable; Esto se debe a la forma en que la mejora de sus habilidades está relacionada con factores internos de la dirección de RRHH, por ejemplo, las perspectivas persuasivas, que disminuyen la posibilidad de una presentación competente en cuanto a los resultados de utilidad y naturaleza del trabajo, ya que la razón de la remuneración es la inspiración humana para lograr la productividad jerárquica y la adecuación, así como las posibles limitaciones que podrían surgir en el uso de este enfoque, por lo tanto, entre los descubrimientos más significativos de la revisión se encuentra la prueba de distinción de los

trabajadores de la importancia de caracterizar un marco que atraiga, mantenga y estimule al especialista para lograr sus objetivos. Así, como indica Palaci (2005, p.237) citado por Pedraza, Amaya y Conde en la Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, No. 3, 2010, hay componentes seguros que influyen en la ejecución del trabajo, que están conectados y crean una baja o alta ejecución del trabajo. Entre ellos se encuentran: a. Premios financieros y no monetarios; b). Cumplimiento correspondiente a las tareas asignadas; (c) Habilidades, aptitudes (capacidades) para realizar las tareas asignadas; (d) Formación y perfeccionamiento constante de los representantes; (e) Elementos de motivación y conducta del individuo; (f) Entorno organizativo; (g) Cultura organizativa; (h) Supuestos de los empleados.

Los resultados de la investigación con respecto de la Dimensión de Recursos Humanos y Sociales (Figura 7) , se evidencia que el desempeño laboral arroja un nivel medio bajo respecto al total de encuestados, los cuales reflejan vínculos de recursos humanos adecuado con un buen desempeño de los trabajadores en los cuales se pueden desarrollar en un ambiente amigable y con buena motivación y así se puedan evaluar el desempeño de cada uno de ellos; estos resultados se contrastan con lo referido Salas (2010) quien indico que la evaluación del desempeño del trabajador está basada en procesos en un ambiente apropiado y en condiciones laborales óptimos, a partir de estos hallazgos en la investigación es claro que el desarrollo de las políticas en el lugar de trabajo que promuevan un entorno propicio que tiene un buen impacto en el desempeño de los empleados y/o de la Gerencia Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque.

Por lo tanto podemos concluir que la estrategia organizacional se encuentra en un nivel razonablemente bajo, sin trascendencia de ninguno de sus Indicadores , de ahí que sea necesario un esfuerzo de administración fundamental en las asociaciones para aplicar este

aspecto de forma justa y similar, permitiendo un equilibrio como indica la realidad de la Dirección Ejecutiva de Caminos, encajando cada componente de la Gestión de RRHH, para avanzar en la competencia, ejecución y satisfacción de los supuestos para la asociación.

La exigencia de un modelo utilitario es respetablemente baja, requiriendo su breve intercesión para ejecutar suficientemente los ejercicios, caracterizar las oportunidades potenciales para transformarlas en cualidades, y dar respuestas al activo humano de los trabajadores de la Dirección ejecutiva de caminos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, en Políticas y Planificación de Estratégicas, es positiva, pero falta la aplicación de un debido proceso de **Recursos Humanos** que permita hacer un uso eficiente y eficaz para alcanzar las metas de la Dirección Ejecutiva de Caminos y los objetivos fijados de la Entidad.

Segunda: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, en Organización del Trabajo es positiva baja debido a que existe desorganización en el trabajo que afecta el desempeño de los trabajadores.

Tercera: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, Gestión del Empleo existe relación positiva baja debido el personal de la Dirección Ejecutiva de Camino, considera que no se presenta las condiciones apropiadas para una óptima prestación de sus labores.

Cuarta: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, Gestión del Desempeño existe relación positiva baja debido el personal de la Dirección Ejecutiva de Camino, considera que el nivel de comunicación es bajo y no se promueve adecuadamente el rendimiento en el trabajo, así como tampoco se promueve el desarrollo de sus habilidades blandas en evaluaciones constantes.

Quinta: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, Gestión del Desarrollo existe relación positiva media debido el personal de la Dirección Ejecutiva de Camino, considera que si recibe capacitación en parte para mejorar el desempeño de sus funciones asignadas.

Sexta: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, Gestión de la compensación existe relación positiva baja debido el personal de la Dirección Ejecutiva de Camino, considera que sólo en algunos casos las compensaciones o beneficios se les otorga, lo cual afecta

su rendimiento por sentir que no existe motivación organizacional.

Séptima: Se concluye que la Gestión de Recursos Humanos, Gestión de las Relaciones Humana y Sociales existe relación positiva baja debido el personal de la Dirección Ejecutiva de Camino, considera que es importante la Gestión de Recursos Humanos con la finalidad que puedan brindar su capacidad máxima en el logro de los objetivos institucionales y laborales.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la entidad Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque tomar los resultados de la investigación respecto a la variable de estudio, en vista a la situación actual en la que está inmerso el sistema de **Recursos Humanos** en la Dirección Ejecutiva de Caminos; puesto que en cada contexto se presenta una realidad por explicar teniendo en cuenta la importancia de administrar los recursos humanos, como estrategia para lograr eficientes desempeños y presentar resultados que conduzcan al análisis y evaluación de procesos de gestión.

Primera: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos tomen en consideración la investigación respecto a la Gestión de Recursos Humanos, en Políticas y Planificación de Estratégicas, a fin que implementen las deficiencias detectadas en el caso de Recursos **Humanos**, para que les permita hacer un uso eficiente y eficaz de sus objetivos y metas fijadas por la Entidad.

Segunda: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos a fin que implementen la dimensión de Gestión de Recursos Humanos, en Organización del Trabajo, debido a que la misma viene afectando el desempeño de los trabajadores.

Tercera: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos implemente la dimensión de Gestión de Recursos Humanos - Gestión del Empleo, por cuanto se ha detectado que los trabajadores señalan que no realizan su trabajo óptimo por falta del desarrollo de actividades que propicien las condiciones apropiadas para que los trabajadores ejecuten su trabajo.

Cuarta: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos implemente la dimensión de Recursos Humanos - Gestión del Desempeño, en el desarrollo actividades en los cuales hagan que los trabajadores sean partícipes de las buenas prácticas que garantizarían el desarrollo de sus habilidades en evaluaciones constantes.

Quinta: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos implemente la dimensión de Gestión de Recursos Humanos - Gestión del Desarrollo, con la finalidad que realice actividades de capacitación constante, los cuales los trabajadores deben comprometerse a desarrollar o realizar réplicas de lo aprendido, que vaya en beneficio de la institución.

Sexta: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos implemente la dimensión de Recursos Humanos - Gestión de la compensación, con la finalidad que los trabajadores puedan recibir trato equitativo respecto a sus remuneraciones y demás beneficios que sirva como motivación al desempeño de sus funciones que beneficien a la Entidad.

Séptima: Se recomienda que los funcionarios responsables de la Dirección Ejecutiva de Caminos implemente la dimensión de Recursos Humanos -Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, con la finalidad que el Potencial Humano sea capaz de generar políticas importantes para el desarrollo de sus funciones debidamente reglamentadas en los documentos de gestión.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, G. (Julio de 2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1, 79. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016822005>
- Anonimo. (2007). 33. Recuperado el 13 de Noviembre de 2021, de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095948/cap03.pdf>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (02 de septiembre de 2019). "Gestión de administración de los Recursos Humanos". (uys-editor@ucf.edu.cu, Ed.) *Universidad y Sociedad*, 11, 11. Recuperado el 25 de 11 de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Hernandez Sampieri, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado el 15 de 10 de 2019, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35405397/metod_invest.pdf?1415078470=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetod_invest.pdf&Expires=1599713933&Signature=P-nyf0P4yBimQ1oAWLkJ8EDNI8I6syJqGvqPkD06URWbu7yPzBzsjnOw1UGAX5KHyz2ULFGVZJ8BTJuCRE--
- López, J. F. (09 de Octubre de 2019). Población estadística. © 2022 Economipedia. Copyright. Recuperado el 15 de Diciembre de 2021, de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- Macías Gelabert, C., & Aguilera Martínez, A. (Junio de 2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28, 148. Recuperado el 17 de Noviembre de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a09.pdf>
- Sanchez Reluz, M. J. (2020). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral. *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral*, 66. Lima, Lima, Perú. Recuperado el 16 de Diciembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54322/Sanchez_RMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Pariona, C. A. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*, 64. Lima, Lima, Perú. Recuperado el 10 de Diciembre de 2021, de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IX. ANEXOS

9.1. ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones de Lambayeque

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES				
¿Cuál es comportamiento de la gestión de recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque?	Describir el comportamiento de la gestión de recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque	VARIABLE: Gestión de recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque	La gestión de Recursos Humanos es un proceso que consiste en hacer un uso eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos fijados. Abarca, por tanto, múltiples funciones como son la planificación, organización, dirección y control de la integración de la compensación, la adquisición, el mantenimiento y desarrollo de los empleados con el fin de lograr unos objetivos individuales, organizativos y sociales que beneficien a la organización en su conjunto.	DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	TIPO DE investigación: APLICADA / Diseño de Investigación: Descriptivo
				DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
		DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO			
		DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO			
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS			DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO	Enfoque: Cuantitativo

<p>¿Cómo Identificar el comportamiento en el rendimiento de los trabajadores en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque</p>	<p>Identificar el comportamiento en el rendimiento de los trabajadores públicos en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque</p>			<p>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN</p>	<p>Técnica de Recolección : Cuestionario</p>
<p>¿Cómo Identificar el Cumplimiento de los Trabajadores en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque</p>	<p>Identificar el Cumplimiento de los trabajadores en la Dirección ejecutiva de caminos de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque</p>			<p>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES</p>	<p>Población :Servidores Públicos Muestra : 09 Trabajadores</p>

9.2. Anexo 2. ENCUESTAS



ESCUELA DE POSTGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN
ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección ejecutiva de Caminos de la Gerencia regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DESCRIPCIÓN		VALORACIÓN				
Nº	DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	1	2	3	4	5
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico; ¿así como el equipo logístico cubren las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?					
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es óptimo y adecuado?					
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?					
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptima lo que determina una satisfacción laboral.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		VALORACIÓN				
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Servidor Público?					
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto trabajo?					
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuado a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?					
9	Teniendo en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes; ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO		VALORACIÓN				
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?					
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido característica basadas en la meritocracia y transparencia?					
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permita atraer o retener a trabajadores competentes en beneficio de su centro laboral?					
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno; capacitación y adecuación al centro laboral) por lo que considera una gestión adecuada?					
14	De acuerdo al ítem anterior; ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?					
15	En qué medida conoce usted las normativas vigentes de movilidad por la Dirección Ejecutiva de Caminos o cualquier otro motivo que justifique tal beneficio?					

DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO		VALORACIÓN				
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido instrumentos, herramientas del área que evalúe el desempeño laboral.					
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integralidad el rendimiento del trabajador?					
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido óptima.					
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?					
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimas, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.					
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.					
22	En qué medida las metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?					
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en los plazos establecidos?					
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores o el cumplimiento de metas institucionales?					
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y éstos han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO		VALORACIÓN				
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?					
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considera una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?					
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en temáticas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?					
29	Con que frecuencia usted ha participado por convenio como facilitador(a) educativo, demostrando y desarrollando sus capacidades y formación profesional?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN		VALORACIÓN				
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?					
31	Con qué frecuencia ha sido retribuida en contraprestación del servicio que usted brinda como trabajador?					
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha retribuido al reconocimiento de sus logros y esfuerzo laboral?					
33	Los incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a retribuciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?					
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES		VALORACIÓN				
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?					
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?					
37	Con qué frecuencia siente usted motivación para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?					
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?					
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?					
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?					

9.3. Anexo 3. Llenado de Cuestionario



ESCUELA DE POSTGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN
ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, así como el equipo logístico cubren las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?				X	
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es óptimo y adecuado?				X	
3	¿De acuerdo al firm anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?	X				
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptimo lo que determina una satisfacción laboral.			X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Sector Público?			X		
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto trabajo?				X	
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?				X	
9	Finalizado en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes, ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?			X		
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la meritocracia y transparencia?			X		
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permita atraer o retener a trabajadores competentes en beneficio de su centro laboral?			X		
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (asimilamiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adecuación al cargo laboral) por lo que causadas una gestión adecuada?				X	
14	De acuerdo al firm anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia usted aplicó estrategias de inducción laboral?			X		
15	En qué medida conoce usted las normativas vigentes de invitadas por la Dirección Ejecutiva de Caminos o cualquier otro ente que justifique tal beneficio?			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido estándares, características del área que evalúa el desempeño laboral?				X	
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integridad el rendimiento del trabajador?				X	
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño le ha sido clara.					X
19	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?				X	
20	De acuerdo al firm anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimos, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.					X
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los errores están direccionados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.					X
22	En qué medida las metas de atención le han sido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?				X	
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en los plazos establecidos?				X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores a los compromisos de metas institucionales?				X	
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y estos han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.				X	

DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO					
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de salario está dentro de la estructura organizacional?				X
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considera una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?			X	
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en técnicas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?			X	
29	Con qué frecuencia usted ha participado por convenio como facilitador(a) educativo, promoviendo y desarrollando sus capacidades y formación profesional?			X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN					
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?	X			
31	Con qué frecuencia ha sido reconocido en compensación del servicio que usted brinda como trabajador?			X	
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha sentido al reconocimiento de sus logros y esfuerzos laborales?		X		X
33	Los incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a remuneraciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?	X		X	
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?	X			
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES					
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?			X	
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?			X	
37	Con qué frecuencia siente usted motivación para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?			X	
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?			X	
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?			X	
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?			X	



QUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, ¿es como el equipo logístico cubre las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?		X			
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnica, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es óptimo y adecuado?		X			
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?				X	
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptimo lo que determina una satisfacción laboral.			X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Servidor Público?			X		
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto de trabajo?				X	
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?				X	
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias en la suma de conocimientos, habilidades y actitudes, ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?		X			
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la meritocracia y transparencia?	X				
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permitan atraer o retener a trabajadores competentes en beneficio de su centro laboral?		X			
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adaptación al centro laboral) por lo que considere una gestión adecuada?		X			
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos desde trabajo, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?	X				
15	En qué medida conoce usted las medidas vigentes de movilidad por la Dirección Ejecutiva de Caminos o cualquier otra medida que justifique tal beneficio?		X			
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido instrumentos, herramientas del área que evalúe el desempeño laboral.		X			
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integridad el rendimiento del trabajador?	X				
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido efectiva.			X		
19	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?		X			
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimas, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.				X	
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.				X	
22	En qué medida las metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?			X		
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en las plazas establecidas?				X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que respondan al desempeño de los trabajadores a el cumplimiento de metas institucionales?			X		
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y éstas han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.	X				

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin carga administrativa) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?	X				
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considera una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?		X			
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en temáticas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?			X		
29	Con qué frecuencia usted ha participado por convenio como trabajador(a) educativo, docente y desarrollado sus capacidades y formación profesional?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?	X				
31	Con qué frecuencia ha sido recibida en compensación del servicio que usted brinda como trabajador?	X				
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha reflejado el reconocimiento de sus logros y esfuerzo laboral?	X				
33	Los incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a retrocesos salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?	X				
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?		X			
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?			X		
37	Con qué frecuencia siente usted motivación para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?				X	
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?				X	
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?			X		
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a), en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?			X		



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El/los participante/s llenar este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Dirección regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASINUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, así como el equipo técnico nutren las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?					X
2	De acuerdo a su percepción sobre profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es idóneo y adecuado?					X
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de los recursos interpersonales y clima laboral?				X	
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptimo lo que garantiza una satisfacción laboral.					X
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Servicio Público?					X
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto de trabajo?					X
7	¿El área que su formación profesional está adecuado a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen el puesto de trabajo que usted desempeña?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes; ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?				X	
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han sido equitativos basados en la meritocracia y transparencia?				X	
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permita atraer e retener a trabajadores competentes en beneficio de su centro laboral?			X		
13	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de desarrollo profesional de funcionarios y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adecuación al centro laboral por lo que considere una gestión adecuada?		X			
14	De acuerdo al ítem anterior; ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?				X	
15	En qué medida conoce usted las normativas vigentes de emitidas por la Dirección Ejecutiva de Caminos a cualquier otro nivel que justifique tal beneficio?		X			
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido instrumentos, herramientas del área que evalúan el desempeño laboral.					X
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integralidad el rendimiento del trabajador?				X	
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido óptima.					X
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?					X
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimos, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.					X
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionados al cumplimiento de los objetivos planteados por la institución.				X	
22	En qué medida las metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?				X	
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en los plazos establecidos?				X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores e el cumplimiento de metas institucionales?					X
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y éstas han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	¿Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?					X
27	¿En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considero una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?					X
28	¿Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en técnicas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?					X
29	¿Con qué frecuencia usted ha participado por convenio como facilitador(a) educativo, demostrando y desarrollando sus capacidades y formación profesional?			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?				X	
31	Con qué frecuencia ha sido recibida en contraprestación del servicio que usted brinda como trabajador?		X			
32	¿Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha retribuido al reconocimiento de sus logros y esfuerzos laborales?					X
33	¿Las acciones a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a remuneraciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y acordada?			X		
34	¿Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?					X
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?					
37	¿Con qué frecuencia siente usted motivación para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?					
38	¿Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?				X	
39	¿Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?					X
40	¿De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?					X



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, así como el equipo logístico cubren las expectativas para el desarrollo de los actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?			X		
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es óptimo y eficiente?			X		
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?					X
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los asuntos es óptimo lo que determina una satisfacción laboral.				X	
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida las perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Servicio Público?				X	
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto trabajo?					X
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que está desempeñando?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias en la carrera de conocimientos, habilidades y actitudes, ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?					X
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la reactividad y transparencia?				X	
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permitan atraer e integrar a trabajadores competentes en beneficio de su centro laboral?				X	
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (planeamiento de funciones y requerimientos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adecuación al centro laboral) por lo que garantiza una gestión adecuada?				X	
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?				X	
15	¿En qué medida conoce usted las normativas vigentes de reclutamiento por la Dirección Ejecutiva de Caminos o cualquier otro motivo que justifique tal beneficio?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido instrumentos, herramientas del área que evalúa el desempeño laboral.				X	
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integralidad el rendimiento del trabajador?			X		
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido óptima.					X
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?				X	
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimos, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.					X
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionales al cumplimiento de las objetivos planteados por la institución.				X	
22	¿En qué medida las metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?				X	
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en las áreas establecidas?				X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han establecido planes que mejoren el desempeño de los trabajadores a el cumplimiento de metas institucionales?				X	
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y éstas han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?					X
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considera una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?					X
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en temáticas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?					X
29	Con qué frecuencia usted ha participado por carrera como facilitador(a) educativo, docente y desarrollando sus capacidades y formación profesional?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?			X		
31	Con qué frecuencia ha sido retribuido en contraprestación del servicio que usted brinda como trabajador?			X		
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha retribuido al reconocimiento de sus logros y esfuerzo laboral?	X				
33	Las incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a retribuciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?				X	
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?				X	
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de la institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?				X	
37	Con qué frecuencia usted siente usted motivación para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?					X
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?					X
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?					X
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?		X			

QUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, ¿es como un equipo logístico entre las directivas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?			X		
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es ágil y adecuado?				X	
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?				X	
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptimo lo que determina una satisfacción laboral.			X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se recibe los perfiles de puestos de trabajo respecto a las exigencias del Servicio Público?			X		
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto de trabajo?				X	
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?				X	
9	Teniendo en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes; ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia las prácticas de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?			X		
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la meritocracia y transparencia?			X		
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permitan atraer o retener a trabajadores comprometidos en beneficio de su centro laboral?				X	
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adecuación al centro laboral) por lo que considere una gestión adecuada?			X		
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?				X	
15	En qué medida conoce usted las normativas vigentes de movilidad por la Dirección Ejecutiva de Caminos o cualquier otro motivo que justifique tal situación?			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido estándares, hitos y/o metas del área que evalúa el desempeño laboral.		X			
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integridad el rendimiento del trabajador?			X		
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido sólida.			X		
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?				X	
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimos, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.				X	
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.				X	
22	En qué medida los recursos de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?			X		
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en los plazos establecidos?				X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores o el cumplimiento de metas institucionales?				X	
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y estos han conlucido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?			X		
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considera una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?				X	
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en ámbitos de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?				X	
29	Con qué frecuencia usted ha participado por convenio como facilitador(a) educativo, demostrando y desarrollando sus capacidades y formación profesional?			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?			X		
31	Con qué frecuencia ha sido retribuido en contraprestación del servicio que usted brinda como trabajador?			X		
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha retribuido al reconocimiento de sus logros y esfuerzo laboral?			X		
33	Los incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a retenciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?	X				
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de las instituciones, a raíz de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?		X			
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?			X		
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?				X	
37	Con qué frecuencia siente usted motivación para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?				X	
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejoría?				X	
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento de forma transparente de acuerdo a las perfiles del puesto de trabajo?				X	
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?			X		



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El/los investigador/es que cuestiona/es tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia regional de Transporte y comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASISIMPRECA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	¿Con qué frecuencia, el personal técnico, así como el equipo logístico cubren las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?				X	
2	¿De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es óptimo y adecuado?				X	
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y otras labores?			X		
4	¿De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptimo lo que genera una satisfacción laboral?			X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Servicio Público?				X	
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. presta, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto de trabajo?					X
7	¿La cose que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que define el puesto de trabajo que usted desempeña?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes; ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?				X	
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la meritocracia y transparencia?			X		
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permitan atraer o retener a trabajadores comprometidos en beneficio de su centro laboral?			X		
13	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno; capacitación y adecuación al centro laboral) por la que garantiza una gestión adecuada?			X		
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia aplicó estrategias de inducción laboral?			X		
15	¿En qué medida conoce usted las normativas vigentes de movilidad por la Dirección Ejecutiva de Caminos o cualquier otro motivo que justifique tal beneficio?			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se hace definido instrumentos, herramientas del área que evalúe el desempeño laboral.			X		
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e imparcialidad el rendimiento del trabajador?			X		
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido óptima.					
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?		X			
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimas, en tanto que su desempeño está respondiendo a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.		X			
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.			X		
22	¿En qué medida las metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?		X			
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respondido al cumplimiento de metas en los planes establecidos?		X			
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores o el cumplimiento de metas institucionales?		X			
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y áreas han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.		X			

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?					X
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considera una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?		X			
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en temáticas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?		X			
29	Con qué frecuencia usted ha participado por iniciativa propia (trabajador) motivado, desarrollado y desarrollando sus capacidades y formación profesional?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?		X			
31	Con qué frecuencia ha sido reconocido en compensación del servicio que usted brinda como trabajador?		X			
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha reconocido al reconocimiento de sus logros y esfuerzos laborales?		X			
33	Las incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a estructuras salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?		X			
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?		X			
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en otras organizaciones?			X		
37	Con qué frecuencia siente usted motivado para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?		X			
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?				X	
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?		X			
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?			X		



ESCUELA DE POSTGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador(a) este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASINUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, ¿es como el equipo lógico cubren las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos donde Ud. labora?			X		
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución donde Ud. labora es óptimo y adecuado?				X	
3	¿De acuerdo al ítem anterior, así que frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?				X	
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los asuntos es óptima la que genera una satisfacción laboral.					X
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida las perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Servidor Público?				X	
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto trabajo?					X
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuado a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias en la serie de conocimientos, habilidades y actitudes, ¿en qué medida cree que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?					X
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la meritocracia y transparencia?					X
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permitan atraer a talentos trabajadores competentes en beneficio de su centro laboral?				X	
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adecuación al centro laboral) por lo que considere una gestión adecuada?				X	
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos donde trabaja, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?			X		
15	En qué medida conoce usted las normativas vigentes de movilidad por la Dirección Ejecutiva de Caminos a cualquier otro centro que justifique tal beneficio?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido instrumentos, herramientas del área que existe el desempeño laboral.				X	
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integridad el rendimiento del trabajador?				X	
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido óptima.				X	
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?				X	
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimas, en tanto que su desempeño está respaldado a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.				X	
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están alineados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.				X	
22	En qué medida las metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?				X	
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida estos han respaldado el cumplimiento de metas en los plazos establecidos?				X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores o el cumplimiento de metas institucionales?				X	
25	¿Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en su ámbito laboral y éstas han contribuido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	Ud. siendo trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (jefe o en cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica?					X
27	En qué medida en la institución donde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considere una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?				X	
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en técnicas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?				X	
29	Con qué frecuencia usted ha participado por consenso como facilitador(a) educativa, desarrollando y desarrollando sus capacidades y formación profesional?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?				X	
31	Con qué frecuencia ha sido retribuido en contraprestación del servicio que usted brinda como trabajador?				X	
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha retribuido al reconocimiento de sus logros y esfuerzo laboral?				X	
33	Los incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a retribuciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?				X	
34	Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?				X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?				X	
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?				X	
37	Con qué frecuencia usted se siente motivado para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?				X	
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propuestas en el desarrollo de planes de mejora?				X	
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?				X	
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?				X	

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia regional de Transportes y comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A cada ítem, se le presenta una serie de propuestas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	POCO NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el número de personal técnico, ¿tal como el equipo legalista cubren las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos desde Ud. labora?			X		
2	De acuerdo a su percepción como profesional pto técnico, el nivel organizativo de la institución desde Ud. labora es apto y adecuado?				X	
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y efere laboral?				X	
4	De acuerdo a su percepción como profesional pto técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es defina lo que determine una satisfacción laboral.			X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de Puestos de trabajo responden a las necesidades del Sector Público?		X			
6	¿De acuerdo al puesto que Ud. ocupa, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto de trabajo?		X			
7	Ud. cree que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?			X		
8	¿En qué medida cree Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias de la suma de conocimientos, habilidades y actitudes, ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?			X		
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la motivación y transparencia?			X		
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permita atraer o retener a trabajadores especialistas en beneficio de su centro laboral?		X			
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y actualización al centro laboral) por lo que considere una gestión adecuada?		X			
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en su incorporación a la Dirección Ejecutiva de Caminos desde trabajo, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?	X				
15	En qué medida cree usted las iniciativas o planes de igualdad por la Dirección Ejecutiva de Caminos a cualquier otra medida que justifique tal beneficio?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida se tiene definido instrumentos, herramientas del área que evalúa el desempeño laboral.	X				
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, están con objetividad e integridad el rendimiento del trabajador?	X				
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido adecuada.		X			
19	Desde su posición como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?		X			
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron aptos, en tanto que su desempeño está respaldado a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo.				X	
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están direccionados al cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.				X	
22	En qué medida los retos de atención ha tenido un nivel apto, lo que permite una adecuada distribución de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?		X			
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida esas han respondido al cumplimiento de metas en los plazos establecidos?		X			
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han elaborado planes que mejoren el desempeño de los trabajadores a el cumplimiento de metas institucionales?	X				
25	Con qué frecuencia ha resultado de los procesos evaluativos del desempeño han identificado sus debilidades en el ámbito laboral y áreas han conducido a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en su labor.	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura organizativa?					X
27	En qué medida en la institución desde usted labora, se desarrollan acciones de capacitación, por lo tanto, considere una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?	X				
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en temáticas de interés de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?	X				
29	Con qué frecuencia usted ha participado por consenso como facilitador(a) educativo, desarrollando y desarrollando sus capacidades y formación profesional?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos describe políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?	X				
31	Con qué frecuencia ha sido reconocido en compensación del servicio que usted brinda como trabajador?					X
32	Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente valorado(a) por su institución y se ha recibido el reconocimiento de sus logros y esfuerzos laborales?		X			
33	Las Incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a motivaciones satisfactorias de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?				X	
34	Con qué frecuencia ha recibido usted que existe insatisfacción de los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la distribución de los incentivos laborales?			X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?				X	
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se percibe un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?	X				
37	Con qué frecuencia siente usted motivación para participar en procesos analíticos de su desarrollo como trabajador(a)?		X			
38	Con qué frecuencia se siente usted motivado(a) para participar de actividades propositivas en el desarrollo de planes de negocio?					X
39	Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma transparente de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?				X	
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde labora le brinda seguridad y salud en el trabajo?	X				



CUATROSIEMPRE ACUERDA ENTRENAR A INGENIEROS MANEJADORES

Estimado(a) trabajador(a) este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Ejecutiva de Caminos de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones de Lambayeque. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Con qué frecuencia, el sistema de personal trabaja con el equipo logístico sobre las expectativas para el desarrollo de sus actividades en la Dirección Ejecutiva de Caminos desde Ud. trabaja?				X	
2	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel organizativo de la institución desde Ud. trabaja es óptimo y adecuado?		X			
3	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?			X		
4	De acuerdo a su percepción como profesional y/o técnico, el nivel de satisfacción de los usuarios es óptimo lo que garantiza una satisfacción laboral.			X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
5	¿Según su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo se ajustan a las exigencias del Servicio Público?	X	X			
6	¿De acuerdo al servicio que Ud. presta, en qué medida cree que está cumpliendo con la función del perfil del puesto de trabajo?					X
7	¿Ud. cree que su formación profesional está adecuada a la función que desempeña como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos?					X
8	¿En qué medida conoce Ud. los conocimientos que definen el puesto de trabajo que usted desempeña?					X
9	Teniendo en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes; ¿en qué medida cree usted que se desarrolla desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
10	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia los procesos de reclutamiento y selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?			X		
11	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido características basadas en la meritocracia y transparencia?		X			
12	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se aplican estrategias que permitan atraer a trabajadores competentes en beneficio de su servicio?		X			
13	De acuerdo a su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, ¿qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (orientación de funciones y roles) en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno, capacitación y adecuación al puesto de trabajo por lo que emplea una gestión adecuada?		X			
14	De acuerdo al ítem anterior, ¿en qué medida se integra a la Dirección Ejecutiva de Caminos desde trabajo, con qué frecuencia recibe estrategias de inducción laboral?	X			X	
15	¿En qué medida conoce usted los normativas vigentes de recruited por la Dirección Ejecutiva de Caminos a cualquier otro nivel que justifique tal medida?					X
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
16	Desde su percepción como trabajador (a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, ¿con qué medida se tiene definido indicadores, herramientas del área que evalúa el desempeño laboral?		X			
17	Con qué frecuencia los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, miden con objetividad e integridad el cumplimiento del trabajador?		X			
18	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, la gestión del desempeño ha sido óptima.					X
19	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño?		X			
20	De acuerdo al ítem anterior, los resultados de su evaluación fueron óptimos, en tanto que su desempeño está respondiendo a las expectativas y requerimientos del puesto de trabajo.					X
21	De acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño, los mismos están relacionados al cumplimiento de las acciones planificadas por la institución.				X	
22	En qué medida los metas de atención ha tenido un nivel óptimo, lo que permite una adecuada atención de los usuarios mediante, financieros y tecnológicos disponibles en la Dirección Ejecutiva de Caminos?			X		
23	De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, en qué medida cree que han respondido al cumplimiento de metas en las plazas evaluadas?		X		X	
24	Desde su percepción como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos, con qué frecuencia se han establecido planes que permitan el desarrollo de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales?		X			
25	Con qué frecuencia los resultados de los procesos evaluativos del desempeño han sido utilizados en el ámbito laboral y desde han resultado a una cultura de autoevaluación en beneficio de una mejora continua en el sector.	X				

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO						
26	¿Ud. como trabajador de la Dirección Ejecutiva de Caminos cree a un cargo adecuado con esos que su nivel de experiencia está dentro de la estructura organizativa?					X
27	¿En qué medida en la institución desde usted trabaja, se desarrollan esfuerzos de capacitación, por lo tanto, permite una gestión Recursos Humanos planificada y que responde a las necesidades laborales?		X			
28	Con qué frecuencia usted ha recibido capacitación en técnicas de trabajo de acuerdo a las necesidades del perfil del trabajo y ha fortalecido el desarrollo de sus capacidades y buen desempeño?		X			
29	Con que frecuencia usted ha participado por convenio como facilitador(a) educativo, desarrollando y desarrollando sus capacidades y formación profesional?	X				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
30	Desde su percepción como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, en qué medida la gestión de Recursos Humanos desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal?		X			
31	Con qué frecuencia le ha sido recibidos en compensación del servicio que usted brinda como trabajador?		X			
32	¿En qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de la Dirección Ejecutiva de Caminos, se siente satisfecho(a) por su institución y se ha retirado al momento de sus horas y esfuerzo laboral?	X				
33	¿Los incentivos a la labor del trabajador en la Dirección Ejecutiva de Caminos responden a las condiciones laborales de acuerdo a una estructura salarial definida y profesional?		X			
34	¿Con qué frecuencia ha estado usted que existe inequidad en los Recursos Humanos por parte de los trabajadores, a causa de una desigualdad interna en la asignación de los recursos salariales?		X			
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
35	Desde su percepción, en qué medida las relaciones laborales entre los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de Caminos son adecuadas y genera satisfacción laboral?			X		
36	Desde su percepción, con qué frecuencia se permite un óptimo ambiente laboral entre los trabajadores de su institución como consecuencia de una adecuada gestión en el clima organizacional?		X			
37	Con qué frecuencia usted está motivado para participar en procesos evaluativos de su desempeño como trabajador(a)?	X				
38	¿Con qué frecuencia se desea usted involucrar(a) para participar de actividades programadas en el desarrollo de planes de mejoras?		X			
39	¿Con qué frecuencia usted se ha sentido motivado(a) para participar en procesos de selección y reclutamiento en forma participativa de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo?	X	X			
40	De acuerdo a su rol de trabajador(a) en qué medida cree usted que la institución donde usted trabaja le brinda seguridad e salud en el trabajo?	X				