



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial
en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021

AUTORA:

Pagola Jara, Soledad Cleni (orcid.org/0000-0001-9159-0525)

ASESOR:

Dr. Alva Palacios Gomez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA –PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres con mucho amor por sus consejos constantes, apoyo moral y material durante mi formación, quienes me inculcaron valores éticos y morales que me infundieron valor y fuerza para ser una mejor persona en la práctica de valores humanos y enfrentar la vida con honor y valentía.

A mis hermanos: Percy, Santiago y Diana por ser mi fuente de inspiración y mi mayor impulso para ser mejor cada día.

Con amor y cariño a todos ellos, que, sin el apoyo constante e incondicional de todos ellos, no habría sido posible el logro de la meta que me propuse alcanzar: ser Doctora en Administración.

Cleni.

Agradecimiento

A Dios: por estar junto a mí día a día y guiar mis pasos. Por darme fuerza de voluntad, buena salud, su infinita bondad y bendiciones para lograr mi meta.

A la Universidad César Vallejo: por constituir un baluarte de formación profesional y postgrados para el beneficio del país. Por permitirme estudiar en sus aulas.

A todos los docentes de la sección ciencias empresariales y mención en Administración, quienes sembraron semillas de conocimientos y calidad profesional.

Al Dr. Luis Alva Palacios, por su acertada orientación, comprensión durante la Asesoría de tesis, que, con su apoyo, fue posible lograr el informe final de tesis.

Con mucha consideración y estima a todos ellos, por haber formado parte del grupo social que influyeron en mi formación profesional mediante la interacción comunicacional.

Cleni

Índice de contenidos

Contenido	Página
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Resumo.....	ix
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico	6
III. Metodología.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de Análisis de Datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	20
IV. Resultados	21
V. Discusión	36
VI. Conclusiones	40
VII. Recomendaciones	42
VIII. Propuestas.....	43
Referencias	46
Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos	21
Tabla 2 Respuesta de los encuestados sobre de la dimensión selección de personal.....	21
Tabla 3 Respuesta de los encuestados sobre dimensión capacitación del personal	22
Tabla 4 Respuesta de los encuestados sobre de la dimensión evaluación del desempeño.....	22
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la dimensión motivación y automotivación.	22
Tabla 6 Respuesta de frecuencias de la dimensión desarrollo del equipo de trabajo.	23
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable éxito empresarial.....	23
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la dimensión selección contingente.....	24
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la dimensión funcional de la empresa	24
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión técnico - económica	24
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión económico-financiera	25
Tabla 12 Distribución de frecuencias de la dimensión jurídico-mercantil-social...	25
Tabla 13 Contingencia de la relación existente entre la gestión de recursos humanos y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.	26
Tabla 14 Contingencia de la relación existente entre la selección de personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.....	26
Tabla 15 Contingencia de la relación existente entre la capacitación del personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.....	27
Tabla 16 Contingencia de la relación existente entre la capacitación del personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.....	27
Tabla 17 Contingencia de la relación existente entre motivación y automotivación del personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.	28
Tabla 18 Contingencia de la relación existente entre desarrollo del equipo de trabajo y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.	28
Tabla 19 Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.....	29

Tabla 20 Correlación entre la variable la gestión de recursos humanos y éxito empresarial.....	30
Tabla 21 Correlación entre la variable la dimensión selección de personal y éxito empresarial.....	31
Tabla 22 Correlación entre la variable la dimensión capacitación del personal y éxito empresarial	32
Tabla 23 Correlación entre la variable la dimensión evaluación del desempeño y éxito empresarial	33
Tabla 24 Correlación entre la variable la dimensión motivación y automotivación y éxito empresarial.	34
Tabla 25 Correlación entre la variable la dimensión desarrollo del equipo de trabajo y éxito empresarial.	35

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; se aplicó la metodología de tipo básica porque se analizó los contenidos para contrastar con la realidad empírica; fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional; la población estuvo conformado por 103 gerentes de las pequeñas empresas constructoras, donde la muestra probabilística fue 81 gerentes; la técnica e instrumento empleada consistió en la encuesta y el cuestionario estructurado; para el análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva mediante el programa SPSS V.25. De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de los gerentes, el 70.4% indicaron percibir en un nivel bueno la gestión de recursos humanos y el éxito en su empresa, el 21% señalaron en un nivel regular y el 8.6% en un nivel malo. En conclusión, existe una relación significativa entre las variables gestión de recursos humanos y el éxito empresarial; porque de acuerdo a los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0,589 y un p valor = 0,000, se verifica que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables gestión de recursos humanos y éxito empresarial.

Palabras clave: Empresas constructoras, éxito empresarial, gestión, obras civiles, recursos humanos.

Abstract

The general objective of this research work was to know how human resource management is related to business success in small civil works construction companies in Huaraz in the year 2021; the basic type methodology was applied because the contents were analyzed to contrast with the empirical reality; It was a non-experimental, descriptive correlational design; The population was made up of 103 managers of small construction companies, where the probabilistic sample was 81 managers; the technique and instrument used consisted of the survey and the structured questionnaire; For data analysis, descriptive statistics were applied using the SPSS V.25 program. According to the results obtained in the survey of managers, 70.4% indicated that they perceive human resource management and success in their company at a good level, 21% indicated at a regular level and 8.6% at a bad level. In conclusion, there is a significant relationship between the human resource management variables and business success; because according to the results of the Spearman confirmation test = 0.589 and a p value = 0.000, it is verified that there is positive, moderate and significant confirmation between the variables human resource management and business success.

Keywords: Construction companies, business success, management, civil works, human resources.

Resumo

O objetivo geral deste trabalho de pesquisa foi conhecer como a gestão de recursos humanos está relacionada ao sucesso empresarial em pequenas empresas de construção civil em Huaraz no ano de 2021; a metodologia do tipo básico foi aplicada porque os conteúdos foram analisados para contrastar com a realidade empírica; Foi um desenho correlacional descritivo não experimental; A população foi composta por 103 gestores de pequenas construtoras, onde a amostra probabilística foi de 81 gestores; a técnica e o instrumento utilizados consistiram na pesquisa e no questionário estruturado; Para análise dos dados, foi aplicada estatística descritiva por meio do programa SPSS V.25. De acordo com os resultados obtidos na pesquisa com os gestores, 70,4% indicaram que percebem a gestão de recursos humanos e o sucesso em sua empresa em um nível bom, 21% indicaram em nível regular e 8,6% em nível ruim. Em conclusão, existe uma relação significativa entre as variáveis de gestão de recursos humanos e o sucesso empresarial; pois de acordo com os resultados do teste de correlação de Spearman = 0,589 e um valor de $p = 0,000$, verifica-se que existe uma correlação positiva, moderada e significativa entre as variáveis gestão de recursos humanos e sucesso empresarial.

Palavras-chave: Construtoras, sucesso empresarial, gestão, obras civis, recursos humanos.

I. Introducción

Hoy en día las empresas constructoras buscan con inusitada orientación las modernas tecnologías constructivas, contrayendo a la competitividad de acuerdo con el avance de métodos, procesos y herramientas tecnológicas para los diseños, planificación y técnicas de construcción de edificios, viviendas e infraestructuras de riego, carreteras, puentes, etc. En ese contexto, se da la necesidad de encontrar cada vez las nuevas estrategias que les genere óptimos resultados con un menor costo en mano de obra y materiales; asimismo, con la aplicación de tecnologías modernas en diseños, estructuras y resistencia de la infraestructura, con una adecuada gestión del recurso humano y una selección exhaustiva de las capacidades y competencias del personal, será de vital contribución para el éxito empresarial. De esta manera, en el contexto internacional se observa:

En España, Quirós (2015) afirma que, al potencial humano, lo diferencian por sus características individuales o personales y por el puesto laboral que ocupa en la gestión estratégica que aportan a la empresa. Asimismo, se menciona que, en México, el personal es reconocido por su contribución innovadora en las pequeñas empresas que son de utilidad para el éxito empresarial en una realidad de un avance inusitado (Hernández, 2017). En este sentido, cabe indicar que los colaboradores competitivos son importantes para el crecimiento continuo de la empresa.

En Argentina y Ecuador han iniciado la creación de políticas públicas orientadas a la innovación, el impulso de los institutos de investigación, la inversión en investigación más desarrollo (I+D), a la innovación y la promoción de las acciones de mutua cooperación entre los países de América Latina (Astudillo, 2018).

Según Montoya y Boyero (2016), afirmaron que, en Colombia valoran al personal como un eje central en la organización en forma competitiva del proceso de consolidación para que intervenga; por lo que es necesario tener un capital humano con altas competencias y con mucha responsabilidad con la empresa, para cumplir con la satisfacción de los clientes, obtener buenos servicios y productos

relacionado a la calidad; alineándose en el prototipo del mejoramiento continuo de la calidad total.

Por otra parte, en Lima, formularon un plan estratégico 2018 a 2020 para la empresa Andrea Producciones, como una industria de producciones; que no está siendo aprovechada por la empresa, por existir deficiencias en la gestión y al hacer una revisión empresarial, se encontró oportunidades de mejora. Para cumplir se requirió un préstamo bancario de S/. 350,000 soles, para el desarrollo de estrategias y cubrir los gastos de los primeros meses de la operación y si se aplican estrategias, el VAN será de 28.98% en el 2020, con buen posicionamiento en el mercado (Cabrejos, et al., 2018).

Por su parte, Monzón (2020) sostuvo en su trabajo sobre los indicadores de éxito en la dirección de la universidad privada, que si existe una relación directa y significativa entre las variables neuromanagement y la responsabilidad social empresarial (Monzón, 2020).

Otro estudio en Lima que realizaron acerca de modelos de gestión del talento humano, que les permitió tomar decisiones correctas de acuerdo a las competencias del recurso humano y su desempeño laboral relacionado a las dimensiones que se estudió (Vinueza, 2017). De tal manera, gestionar al recurso humano de acuerdo a sus aptitudes de cada personal, ayuda en la toma de decisiones adecuadas en un tiempo oportuno.

En las empresas constructoras de Huaraz, después de formular el plan estratégico para los cinco años, se viene desarrollando la constructora a través de los planes operativos anuales, según los objetivos y metas establecidas a corto plazo.

En el transcurso del tiempo, ha venido operando el mercado constructivo de Huaraz, los callejones de Conchucos y Huaylas con éxito en las licitaciones y ejecución de obras de infraestructura vial, saneamiento, educación y salud. Sin embargo, se ha demostrado algunas deficiencias por falta del personal especializado en la planificación de obras de infraestructura pública o privada, operarios y obreros con competencia en construcción, maquinistas y conductores de vehículos motorizados que tengan un compromiso real con el puesto laboral y con la empresa; en este contexto, quizás hubo equivocaciones en la gestión del

recurso humano operativo y directivo que afectaron el logro de éxitos cada vez más crecientes, con una adecuada selección de personal para lograr a posicionarse en el mercado constructivo de la región.

Después de la caracterización de la problemática a nivel internacional, nacional y local fue necesario investigar a la realidad formulando el siguiente problema general: ¿Cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?; de igual forma las preguntas específicas fueron: (a) ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?; (b) ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?; (c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?; (d) ¿Cuál es la relación entre la motivación- automotivación y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?; (e) ¿Cuál es la relación entre desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?.

Posteriormente, fue necesario justificar el trabajo de investigación, por la importancia del tema que tiene en la actualidad; por las siguientes razones:

Respecto a la justificación práctica, los estudios científicos serán importante como un contexto referencial en la resolución de problemas prácticos sobre la gestión de recursos humanos, éxito empresarial en la región, de qué manera los problemas prácticos aquejan a los empresarios en el sector construcción de obras civiles; en efecto ayudará a establecer nuevas estrategias adecuadas en el departamento de recursos humanos para un mejoramiento en el ámbito empresarial y lograr el éxito.

En cuanto a la justificación social, los resultados del trabajo de investigación tuvieron una trascendencia empresarial en la región Ancash, ya que los actores y beneficiarios del trabajo de investigación serán los gerentes de empresas constructoras que radican en el ámbito regional; por haber participado como elementos de la población y la muestra.

El aporte epistemológico de la tesis consiste en que sus resultados científicos servirán que los gerentes reflexionen acerca de la gestión de los recursos humanos realicen o ejecuten dentro de los conceptos humanísticos de respeto a la dignidad humana y derechos humanos del trabajador; cuyos resultados repercutan en el éxito empresarial como actividad de la fuerza laboral en beneficio el desarrollo empresarial.

Frente a la realidad problemática, el objetivo general fue: Conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Asimismo los objetivos específicos propuestos fueron: (a) Determinar la relación entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (b) Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (c) Determinarla relación entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (d) Determinar la relación que existe entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (e) Determinar la relación que existe entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.

Respecto a la hipótesis principal fue: Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos con el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021. De la misma manera se plantearon las hipótesis subsidiarias, fueron las siguientes: (a) Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (b) Existe relación directa y significativa la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (c) Existe relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (d) Existe relación directa y significativa entre la

motivación-automotivación y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (e) Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.

II. Marco Teórico

Rueda y Rueda (2018) en su publicación demostraron que existe una relación significativa e inversa entre los factores que deben desarrollar las organizaciones familiares para el logro del éxito empresarial; metodológicamente fue de diseño descriptivo, observacional dependiente, ya que es consecuente de otros elementos o dimensiones; la muestra fue conformada por 19 grandes empresas familiares; y se aplicó el cuestionario estructurado con preguntas cerradas y respuestas múltiples. Los resultados proporcionaron una representación categórica del 80% de las organizaciones familiares a nivel mundial, el 70% en generación de empleo y más del 50% contribuyen al PIB en todo el mundo.

Continuando, Quirós (2018) sostuvo que la investigación y la práctica en materia de recursos humanos eran unidos, pero con el paso del tiempo, sobre todo a partir de los años setenta, teoría y práctica se han ido distanciando.

Por otra parte, López (2018) en su investigación sobre principales habilidades de recursos humanos que aportan un mejoramiento en las Pymes; concluye que se emprendió e interpretó como las características significativas de las pymes innovadoras y el éxito comprobados en las organizaciones empresariales.

Otro estudio de Santamaría (2018) acerca de “Las Pymes y factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial”; menciona que las organizaciones absorben del 51% a 70% de trabajadores otorgando empleo en el país, cuyos resultados evidenciaron que el 70% de Mypes fracasan sin lograr sus objetivos en el segundo año después de iniciar sus actividades.

Rocca (2017) en su publicación concluye que los analistas de riesgos más importantes para otorgar el crédito consisten en conocer al sector a que pertenece la empresa, honestidad e integridad que cuenta el gerente, el grupo de clientes que tiene la organización y las competencias con que cuenta el personal.

Así mismo el estudio de Ibáñez (2015) sostiene que la implementación del sistema ERP (Open Orange de recursos humanos con base al lenguaje de cuarta generación y una base de datos permitió incrementar la gestión administrativa de

la organización con eficiencia, inmediata respuesta, reducción de tiempo para responder y tomar decisiones oportunas.

Por lo antes señalado, se relata una descripción de la primera variable “gestión de recursos humanos”, contextualizando desde los conceptos, importancia y dimensiones.

En efecto, Acosta (2008) señaló que la gestión de recursos humanos aplica las normas en la práctica dentro de las empresas, que es muy útil en la administración del personal en el ámbito de la estrategia laboral para el mejoramiento de la productividad competitiva”. Asimismo, los procedimientos del área de recursos humanos internamente deben tratarse en todas sus variables que involucran el producto que logran los colaboradores, evitando que crean desequilibrios que pueden contribuir el crecimiento de los trabajos en condiciones normales.

Por ende, conceptualizar recursos humanos en la significación ocupación en la selección, capacitación, contratar, incentivar a los trabajadores de la empresa con un objetivo esencial, orientar a las estrategias de recursos humanos con las políticas de la empresa a través de las personas (López-Cabrales et al., 2009 citado por Garijo, 2014, p.15).

La gestión de recursos humanos refiere a la planificación de las personas con excelentes calificaciones en el justo tiempo que se requiere, tomando en cuenta a los colaboradores con excelentes calificaciones en el justo tiempo que se requiere, considerando a los empleados como el activo fundamental de la organización. En efecto, Werther y Keith (2008) definen como “una ciencia muy práctica que se preocupa sobre las decisiones, acciones y asuntos relacionadas a las relaciones del empleo”.

Desde ahí, se da la importancia prioritaria en su atención del personal que colabora en las organizaciones, ahora se aprecia más, porque se le considera un invaluable activo y constituye la competitiva ventaja en el contexto de las compañías, considerando en la planeación para analizar y estudiar el aspecto de pagos que se deriva de este aspecto y dar solución cuando se presentan casos turbulentos, generado por causas mundiales nacionales y locales (Sotomayor, 2016).

La gestión de recursos humanos será con una dirección proactiva, anticipándose al surgimiento de obstáculos y problemas que pueden aparecer en el futuro, siendo necesario los trabajadores para la empresa; ya que en forma transversal tiene efectos en todas las áreas empresariales (Fernández, 2017).

Las estructuraciones del área de recursos humanos están organizadas por áreas siendo un departamento: el grupo de personal empresarial con objetivos iguales, así como sus funciones y áreas, aunque realizan diversas funciones según la magnitud de la actividad que desarrolla tales como: productiva o técnica, recursos humanos, financiera, administrativa y comercial.

El departamento de recursos humanos tiene las siguientes funciones:

La planeación de los recursos humanos (administrar a los trabajadores); cuyas acciones son: proporcionar a la organización el personal necesario y en el tiempo justo y preciso, cumpliendo con todos los procesos, desde la descripción y análisis del puesto laboral, definir los requisitos que debe cumplir el personal, seleccionar al trabajador, capacitar en el trabajo o fuera de él, apreciación del puesto, la remuneración, evaluar el desempeño y promover las relaciones entre el personal (Fernández, 2017).

Por esta razón, los gerentes dan mucha importancia a la gestión de recursos humanos para toda as áreas de trabajo, porque es negativo incorporar a personas negativas, cumplir alta rotación o insatisfacción del empleado o no haya compromiso laboral. Por lo tanto, “los gerentes del área deben tener estrategias y la preocupación debe involucrar a todos los jefes de todas las áreas de la organización” (Alles, 2008).

Al respecto, Gómez, et al (2008) plantearon las siguientes estrategias:

La estrategia defensiva. La alta gerencia toma las decisiones de acuerdo a las cadenas de mando en casos de tener productos establecidos y el mercado sea estable, las órdenes son de arriba hacia abajo son los jefes y supervisores los que comunican a los empleados, lo que deben hacer los supervisores son dirigidos por directivos intermedios y ellos por los ejecutivos del más alto nivel.

La estrategia exploradora; en casos de lanzar nuevos productos o

esté experimentando un crecimiento acelerado se aplica este tipo de técnica; en este caso cada sector tiene autonomía con toma de decisiones que pueden responder con rapidez a los clientes sin solicitar permiso a los supervisores. La dirección es la que escoge las estrategias adecuadas a la empresa y a la organización estructural.

Las fases o las dimensiones de la gestión recursos humanos se describen según el procedimiento propuesto por los siguientes autores:

Dimensión selección del personal, según los autores Gómez, et al. (2008) fundamentaron que las fases que se cumplen para seleccionar personal necesario para su contratación o no contratar a un candidato al puesto laboral, requiere que se cumpla con los requisitos establecidos para una determinada labor, según el análisis del puesto y de acuerdo al puntaje obtenido por el candidato en el examen y la entrevista personal. (p.190)

Asimismo, la selección del personal “consiste en elegir trabajadores de un conjunto de postulantes cuando es mejor su adaptación de las necesidades de la institución” (Mondy, 2010, p.158).

En efecto, Carmona, et al. (2009) sostuvieron que la selección del personal “tiene la finalidad de alcanzar que su labor sea satisfactorio para sí mismo, y para la población en que se vive contribuyendo, de esta manera para los fines de la organización” (p. 20).

En tal sentido, es necesario cumplir los siguientes requisitos para la selección del personal, que consiste en rendir evaluación por medio de exámenes escritos que es utilizado desde mucho tiempo, aunque hoy es en forma virtual. Incluyen pruebas de aptitud mecánica, espacial e intelectual, aptitudes motrices, exactitud perceptiva, que permiten establecer pronósticos con validez, para ocupar un puesto que necesita alta aptitud, aptitud media o ninguna, en la empresa industrial. El índice de habilidades demuestra ser eficaces para medir el nivel intelectual que cualquier puesto complejo necesita de la aptitud cognitiva.

La prueba de simulación de desempeño, sirve para medir en la práctica la capacidad del trabajador, que es el objetivo de estas pruebas en que los postulantes deben demostrar, se llama también prueba ejecutiva.

La entrevista del personal, sigue aplicándose en las empresas de todo el mundo en la selección de personal y por consiguiente tiene más valor que otras pruebas; aunque el postulante pueda tener menor desempeño en la entrevista, se tiene menos valor sobre la experiencia, su currículum y sus calificaciones.

La dimensión capacitación del personal, constituye una estrategia principal para la gestión de recursos humanos, previa programación; cuyo objetivo es el mejoramiento de conocimientos, actitudes y habilidades del personal en ejercicio o nuevo (Billikopi, 2003).

Según Chiavenato (1999) sostuvo que “la evaluación del desempeño está relacionada con automotivación y los incentivos, el compromiso personal, la superación de problemas hallados junto con la actividad gerencial”. En estos casos el trabajador participa de los propósitos de la empresa utilizando recursos importantes, mejorando las relaciones para el mejoramiento del actual desempeño.

La dimensión motivación y automotivación, debe ser una práctica permanente en la administración de recursos humanos, porque cumple un rol muy relevante. En otras situaciones, el personal se desliza psicosocialmente de la organización; pero al realizar un análisis puede detectar su desmotivación y puede enmendar su actitud (Sotomayor, 2016). Así, la motivación organizacional y la automotivación del empleado son ejes del desarrollo empresarial.

Existen tres estados psicológicos que afectan el trabajo, son: (a) significado de su experiencia, es el nivel en que el trabajador percibe que su labor es valiosa; (b) responsabilidad experimentada, el empleado observa que es responsable de sus efectos laborales; (c) conocimiento de los resultados, es el nivel de entendimiento que su trabajo es eficaz (Gómez, et al., 2008).

Según Mondy (2010) sostuvo que el desarrollo del equipo de trabajo compuesto por un grupo de 6 a 18 trabajadores calificados que laboran con propósitos iguales, responsabilidad y la participación colaborativa de los integrantes, tiene recompensa y reconocimiento por su contribución significativa. Así la remuneración se transforma en remuneración apoyada en equipos que puedan tener resultados muy poderosos. En consecuencia, la compañía mejorará su eficacia, rentabilidad y productividad (p.289).

Por otro lado, se presenta la descripción de la segunda variable “éxito empresarial”, contextualizando su origen, conceptos, funciones, objetivos, elementos, factores y dimensiones.

El éxito empresarial consiste en lograr algo con un espíritu emprendedor apostando un esfuerzo personal o de un grupo empleando recursos financieros, materiales y humanos para producir bienes o servicios con calidad competitiva para el cumplimiento de las expectativas de los usuarios. En tal sentido se señala que el término empresa se origina en Italia; los esfuerzos extendidos por el capital fueron acompañados durante la revolución industrial en Europa, se diseñó nuevas formas de procesos productivos, organización empresarial y de trabajo, para alcanzar los objetivos deseados (Flores, 2004, p.40). De esta manera, es necesario incorporar herramientas y máquinas, cuyos resultados serán destinados al comercio y surgirán diversos conceptos, como: comunidad, negocio, empleador, trabajador, etc. (Vázquez, 1997 citado por Reynoso, 2013). Es así, que, al evolucionar en el tiempo, aparecieron las normas legales laborales cambiando a los conceptos originales.

Al respecto, uno de los modelos a imitar Fischman (2013) conceptualizó el “éxito” como “el cumplimiento de nuestras metas y nuestros sueños”. Asimismo, en su libro “El éxito es una decisión” expone una serie de estrategias y principios para ser más exitoso, para lo cual, se requiere de la decisión personal para implementarla porque exige un arduo trabajo y voluntad. Es necesario precisar que el término éxito guarda relación con la decisión que toma cada persona.

La definición se sintetiza en dos estrategias: en el aspecto del trabajo y en la orientación al logro; evaluado por el desarrollo del conocimiento y de la economía; así como la ganancia de más dinero con reconocimiento social (Saraswati, 2000).

Por otro lado, la empresa comprende de un cuerpo organizado y dirigido para lograr metas y objetivos a través de la ejecución de una diligencia de carácter económico, además, una empresa es un ordenamiento laboral que cumple una actividad económica; cuya finalidad es lograr a eficacia máxima y organización eficiente, minimizando costos para obtener la máxima ganancia; distribuyendo poder y responsabilidad y una interacción entre trabajadores, para realizar una

acción económica (Pearson Educación, 2010).

Por un lado, las funciones de la empresa son: (a) creación de valor, se debe a las empresas que crean productos como los autos y la comunicación de teléfono, que es un servicio, facilitando las formas de vida de las personas; (b) función social, toda empresa paga las remuneraciones a los trabajadores con sus beneficios de las ganancias que logra el empresario, además, las empresas contribuyen al avance de la innovación tecnológica.

Por otro lado, los objetivos empresariales son: (a) maximizar beneficio: se entiende como una diferencia que existe entre el gasto y el ingreso de este hecho que depende de la permanencia empresarial; (b) crecimiento: para mejorar su situación en el futuro es preciso que la organización reinvierta su rentabilidad y competir en el mercado; (c) satisfacción de los clientes: toda organización cumple sus objetivos de satisfacer las necesidades y expectativas, asimismo lograr la fidelización por la calidad del producto o servicio; no permitiendo que puede ser atraído por la competencia. La calidad comprende a los procesos, actividades, tareas y también al aspecto comercial; (d) supervivencia: a veces una empresa, espera que cambien las épocas en casos de presentarse delicadas situaciones de crisis; y (e) objetivos sociales: consiste en asegurar un trabajo seguro y un sueldo asequible para el trabajador; porque una empresa no solo debe dar mayor relevancia a los asuntos económicos.

Asimismo, los elementos de la empresa se clasifican en: (a) los trabajadores, conforman la mano de obra; (b) empresario, su misión consiste en coordinar y organizar las actividades productivas o de servicios, no puede juntarse elementos sin objetivos sin definir, además es el que se responsabiliza los riesgos empresariales; (c) los elementos materiales, son los recursos naturales, que son las materias primas que se obtienen de la naturaleza; (d) capital físico, se logra a través de las acciones humanas; (e) elementos inmateriales, aunque es difícil evaluarlos, pero, son importantes tales como: el prestigio empresarial, la imagen y la marca, la experiencia que se acumula el “saber hacer”.

Por último, se involucran a los cinco factores estratégicos establecidos para el éxito de la organización; en efecto, Mejía (2000) mencionó los siguientes: la transformación de los productos financieros: tiene que necesariamente realizarse;

porque si el financiamiento no es fuerte, los otros elementos hacia el éxito pueden tener obstáculos insalvables. Es necesario que haya liquidez de caja, capacidad de absorber costos financieros, endeudamiento, la acumulación de pérdidas o no tener nuevos recursos, la organización no puede crecer, sino fracasar en caso contrario, son elementos básicos del éxito organizacional.

Los modelos de indicadores para el éxito de evolución financiera en su área de interés podrían ser recomendados en los siguientes tipos: situación financiera, obligaciones financieras, costos financieros, responsabilidad de crédito, fiabilidad, ganancia y retorno de inversión (Saraswati, 2000). La evolución comercial de la empresa, los modelos de indicadores para el éxito de evolución comercial en su área de interés podrían ser recomendados en los siguientes tipos: aumento de comercialización por productos, ventas y cliente, ventas/vendedor, usuario, proveedor, satisfacción, calidad de servicio, indicadores y ejecución presupuestal.

El crecimiento de la inversión propia y en el mercado, debe haber novedades o innovaciones que afectan al cambio de productos, tecnologías o situaciones de su entorno. De este modo, los modelos de indicadores críticos para el éxito de evolución de las innovaciones propias o del mercado en su área de interés podrían ser recomendados en los siguientes tipos: mejoras realizadas, nuevos productos, procedimientos o entrenamientos, procesos, conocimientos de nuevas tecnologías, procesos, normas internacionales (Normas ISO).

La gestión económico-financiera: según Business School (2018) sostuvo que son muchos procesos orientados a la planificación, organización y evaluación de recursos económicos y financieros con el fin de alcanzar los propósitos con eficiencia y eficacia. Para la gestión financiera y económica, se cumple con el planeamiento, que constituye el marco de orientación para gestionar la economía, anticipándose al requerimiento financiero en el futuro, para solicitar y coordinar con las entidades financieras.

La documentación económico-financiera se deben ordenar y registrar en la contabilidad, para producir estados contables que refleje la situación actual. La evaluación control y seguimiento, debe cumplirse para corregir desvíos que se identifiquen con relación al planeamiento. Se alcanzan los objetivos cuando se

gestiona mejor el área económico-financiera.

Las decisiones que toma esta área son: (a) decisiones de financiación: seleccionando fuentes favorables a las necesidades de cuantía y plazos que puede cumplir la empresa; (b) decisiones de inversión: decisión acerca de qué planes de inversión se ejecutan con base a criterios de economía y finanzas; (c) decisión de destino de los resultados: decidiendo que los resultados van a pagar a los socios o accionistas o se emplearán en la auto finanzas.

Se presenta las siguientes dimensiones de la variable: Dimensión selección contingente, si los solicitantes aceptan los sustantivos métodos de selección, que es una estrategia valiosa para contratos y realizar la revisión contingente final. Ejemplo: prueba de dopaje, aunque producen controversias. Unos consideran que es invasivo porque las personas son sometidas sin una razonable sospecha.

Según, Sotomayor (2016) sostuvo que “la selección del personal es importante porque la selección del candidato más idóneo se hace mediante un concurso de selección” (p.129). En sentido, también los autores Carmona, et al. (2009) indicaron el factor esencial para la creación de empresas de calidad es la selección del trabajador, porque permite contratar a los candidatos más idóneos.

Es necesario tener en consideración que a veces la candidata ya trabaja en la empresa, que al evaluar su desempeño se descubre que ya posee la competencia que se requiere. Por eso es importante reflexionar acerca de la selección del personal, como la parte más tediosa del negocio. Además, la atracción y retención de un correcto personal para la empresa es lo más difícil en la organización, porque es el fundamento principal que tiene en su base toda empresa (Sotomayor, 2016, p. 129).

Dimensión funcional de la empresa, se afirma el rol empresarial como un desarrollo organizado de actividades en la economía de mercado y mediante ella se propone lograr una rentabilidad con la reducción de costos de mercado. El beneficio que obtiene la empresa será determinado por el empresario, quien garantiza la actividad. Dimensión técnico-económica, Durante la transformación productiva recoge la actividad empresarial, su concepción es neoclásica por su función técnico-productiva, de costos y una demanda que maximizará los beneficios logrados por la organización por lo que una empresa hace transformaciones que

producen con la inversión de costos para lograr un beneficio común.

Dimensión técnico-financiera, considera a la organización como la unidad financiera, recogiendo la capacidad empresarial, con el fin de creación de valor, generando capital. Dimensión jurídico-mercantil, toma una estructura jurídica desde su creación (Sociedad Limitada, Sociedad Anónima, etc.) así mismo se refiere a la organización empresarial, para observar la distribución de poder, las funciones y las tareas dentro de la organización. En el contexto de la dimensión social, es el grupo humano que tienen tradiciones que forman una cultura del personal; con la interacción de los que conforman la empresa, según la jerarquía de la organización y por la información en las interrelaciones que se manifiesten entre ellos.

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación fue básico porque sus propósitos no son aplicativos sobre la realidad. El objetivo de la investigación son las teorías científicas, porque se analizaron los contenidos con la realidad empírica (Carrasco, 2014, p.43).

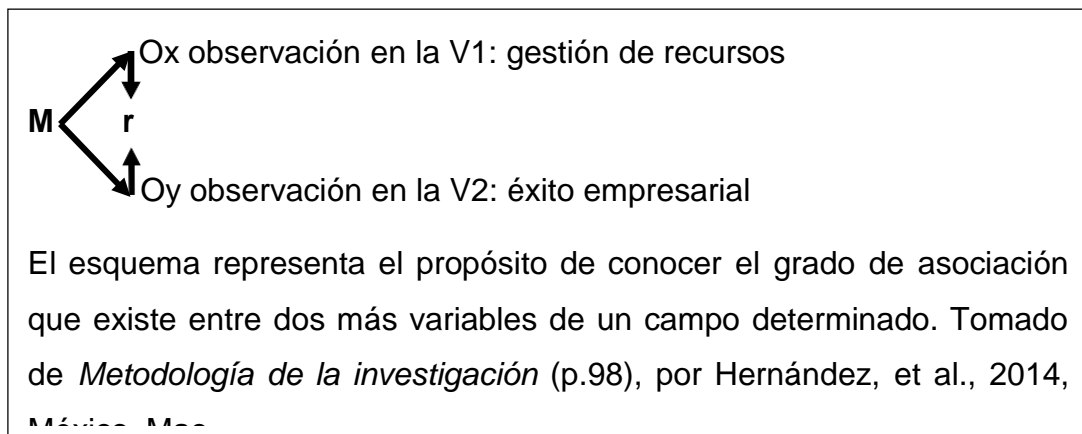
3.1.1. El Diseño de Investigación

Fue no experimental con un sub-diseño descriptivo correlacional, porque la investigación tuvo el propósito de establecer el grado de asociación entre las variables en estudio (Hernández Sampieri, et al., 2014).

Fue correlacional; porque se estudió la correlación directa y significativade las variables; cuyo esquema de la investigación es:

Figura 1

Diseño: descriptivo – correlacional simple



Dónde:

M : muestra de estudio

Ox : observación en la variable 1: gestión de recursos humanos

r : relación entre variables

Oy : observación en la variable 2: éxito empresarial.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable gestión de recursos humanos refiere al abordaje de las políticas y desenvolvimiento práctico empresarial que usan en la administración de talento humano como un activo del contexto integral de la organización empresa orientada al mejoramiento de la productividad con competitividad (Acosta, 2008).

Definición operacional: la variable comprende la selección del personal, capacitación del personal, evaluación del desempeño, motivación y automotivación, desarrollo del equipo que se medirán a todos de sus indicadores mediante una escala de valoración politómica ordinal (Ver anexo 02).

Variable éxito empresarial consiste en alcanzar las metas y objetivos, según la planificación estratégica e operativa con logros económicos, financieros y satisfacción del personal en su conjunto (Fishman, 2013).

Definición operacional: integra las siguientes dimensiones: funcional de la empresa, técnico-económica, económica financiera, jurídica- mercantil-social. Se medirá mediante sus indicadores con una escala ordinal, con 5 alternativas politómicas (Ver anexo 02).

3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis

De acuerdo con Hernández, et al. (2014) la población refiere al conjunto de elementos sobre lo que se indaga.

Población: Fueron todos los gerentes de empresas constructoras, inscritas en la SUNAT, oficina descentralizada de Huaraz, igual a 103 directivos.

La muestra es parte de una cosa que se considerar representativo del total y toma para cometerlo a un análisis (Carrasco, 2014, p. 237). Mientras que, para Ramírez, et al (2018) expreso que la población es considerado conjunto de sujetos que reúnen una característica que se desea ser estudiado (p.62).

El tamaño de la muestra se halló con la aplicación de la siguiente fórmula estadística, para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e)^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Muestra

Z²= Nivel de confianza (1.96)² igual a 95%

p = Proporción de aceptación 0.50

q = Proporción de rechazo 0.50

e²= Margen de error o precisión que se busca α = 0.05

N= Población 103 gerentes de empresas constructoras de obras civiles.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 103}{(0.05)^2 (103 - 1) + (1.76)^2 * 0.50 * 0.50} =$$

$$n = \frac{98.9212}{0.255 + 0.9604} = \frac{98.9212}{1.2154}$$

n= 81 Gerentes o representantes de las empresas constructoras de obras civiles.

El muestreo fue probabilístico porque al emplear la fórmula estadística logró una muestra aleatoria; ya que cualquiera de las unidades de análisis de la población tiene la misma posibilidad de ser parte de la muestra.

Los criterios de Inclusión: gerentes de empresas constructoras de Huaraz, gerentes o representantes varones y mujeres de empresas constructoras de Huaraz, gerentes o representantes de 30 a 60 años y pequeñas empresas constructoras inscritas en la SUNAT.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica aplicada fue la encuesta denominado técnica del trabajo social, permite explorar, indagar y recolectar los datos, a través de interrogantes que se formulan en forma directa o indirecta y se aplica a los elementos de la muestra llamados unidad de análisis (Carrasco, 2014).

El instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado: "abarca una

de las técnicas de la encuesta que comprende la formulación sistemática de interrogaciones” (Ñaupas, et al., 2013). Que se organiza en un formato sistematizado con base a los objetivos establecidos y los cuadros de operacionalización de variables, que permite medir los indicadores.

La validez de contenido: es la evaluación que se realizó al instrumento de medición relacionado al dominio del contenido (variables, indicadores e índices), secuencia, veracidad y coherencia, es decir de lo que se mide. Permitted saber si abarcó los temas y subtemas de cada variable estudiado.

Confiabilidad: este requisito se obtuvo, mediante la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach y fue igual a 0,89, el instrumento es confiable, porque el grado de medición arrojó resultados consistentes y coherentes (Carrasco, 2014, p. 339).

3.5. Procedimiento

Se envió un documento a los propietarios solicitando autorización para aplicar los cuestionarios, se coordinó el día, fecha y hora de aplicación de instrumentos de medición, sin interferencia de su actividad laboral, el día de la aplicación del cuestionario se cumplió con el principio ético del conocimiento informado. Concluida la recogida de datos se continuo con el procesamiento estadístico de los mismos, la cual se realizó con la ayuda de los softwares SPSS 25 obteniendo resultados relacionados con la estadística descriptiva.

Y por último se procedió a elaborar el informe final para lo cual se seleccionó los aspectos más esenciales, coherentes y pertinentes que arrojó el proceso y permitieron desarrollar el análisis, discusión y formulación de las conclusiones correspondientes.

3.6. Método de Análisis de Datos

El análisis de datos se desarrolla en una etapa del proceso de estudio que refiere en consolidar los datos recopilados para ser evaluada de manera detallada y analítica, describiendo, interpretando la información (Sánchez et al., 2018).

3.7. Aspectos Éticos

Se emplearon los principios éticos establecidos, el principio de conocimiento informado se cumplió mediante el mensaje que se dio acerca de los objetivos del instrumento a los gerentes. Asimismo, el respeto a la dignidad se pudo cumplir respetando su integridad del informante. El anonimato, se cumplió indicando a los encuestados para que respondan en forma anónima, sin escribir su nombre o apellido. Honestidad, se respetó el derecho de todos los autores que proporcionaron las fuentes bibliográficas y hemerográficas; así como las respuestas de las unidades de análisis.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	8,6	8,6	8,6
	Regular	17	21,0	21,0	29,6
	Bueno	57	70,4	70,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 1, se afirma que, en la percepción de los gerentes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la gestión de recursos humanos, para el 70.4% es de nivel bueno, el 21% nivel regular y el 8.6% en nivel malo.

Tabla 2

Respuesta de los encuestados sobre de la dimensión selección de personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	8,6	8,6	8,6
	Regular	26	32,1	32,1	40,7
	Bueno	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 2, se verifica que, en la percepción de los gerentes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión selección de personal para el 59.3% es de nivel bueno, el 32.1% nivel regular y el 8.6% en nivel malo.

Tabla 3*Respuesta de los encuestados sobre dimensión capacitación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	6,2	6,2	6,2
	Regular	22	27,2	27,2	33,3
	Bueno	54	66,7	66,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 3, se evidencia que, en la percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión capacitación del personal para el 66.7% es de nivel bueno, el 27.2% nivel regular y el 6.2% en el nivel malo.

Tabla 4*Respuesta de los encuestados sobre de la dimensión evaluación del desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	8,6	8,6	8,6
	Regular	13	16,0	16,0	24,7
	Bueno	61	75,3	75,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 4, se evidencia que, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión evaluación del desempeño para el 75.3% es de nivel bueno, el 16% nivel regular y el 8.6% en nivel malo.

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la dimensión motivación y automotivación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	6,2	6,2	6,2
	Regular	16	19,8	19,8	25,9
	Bueno	60	74,1	74,1	100,0

Total	81	100,0	100,0
--------------	-----------	--------------	--------------

En la tabla 5, se verifica, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en el 2021, encuestados sobre la dimensión motivación-automotivación para el 74.1% es de nivel bueno, el 19.8% nivel regular y el 6.2% en nivel malo.

Tabla 6

Respuesta de frecuencias de la dimensión desarrollo del equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1,2	1,2	1,2
	Regular	17	21,0	21,0	22,2
	Bueno	63	77,8	77,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 6 del 100% del total de encuestados sobre la dimensión sobre desarrollo del equipo de trabajo para el 77.8% es de nivel bueno, el 21.0% nivel regular y el 1.2% nivel malo.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable éxito empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	8,6	8,6	8,6
	Regular	17	21,0	21,0	29,6
	Bueno	57	70,4	70,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla 7, encuestados sobre la variable éxito empresarial para el 70.4% es de nivel bueno, el 21.0% nivel regular y el 8.6% en nivel malo.

Tabla 8*Distribución de frecuencias de la dimensión selección contingente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	13,6	13,6	13,6
	Regular	42	51,9	51,9	65,4
	Bueno	28	34,6	34,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 8, se verifica que, en la apreciación de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión selección contingente para el 34.6% es de nivel bueno, el 51.9% nivel regular y el 13.6% en nivel malo.

Tabla 9*Distribución de frecuencias de la dimensión funcional de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	8,6	8,6	8,6
	Regular	17	21,0	21,0	29,6
	Bueno	57	70,4	70,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 9, se evidencia que, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión funcional de la empresa para el 70.4% es de nivel bueno, el 21% nivel regular y el 8.6% en nivel malo.

Tabla 10*Distribución de frecuencias de la dimensión técnico - económica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	11,1	11,1	11,1
	Regular	9	11,1	11,1	22,2
	Bueno	63	77,8	77,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 10, se verifica que, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión técnico-económica de la empresa para el 77.8% es de nivel bueno, el 11.1% nivel regular y el 11.1% en nivel malo.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión económico-financiera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	8,6	8,6	8,6
	Regular	14	17,3	17,3	25,9
	Bueno	60	74,1	74,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 11, se evidencia que, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión económico-financiera de la empresa para el 74.1% es de nivel bueno, el 17.3% nivel regular y el 8.6% en nivel malo.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión jurídico-mercantil-social.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	9,9	9,9	9,9
	Regular	36	44,4	44,4	54,3
	Bueno	37	45,7	45,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Se verifica en la tabla 12 que, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión jurídico-mercantil-social de la empresa para el 45.7% es de nivel bueno, el 44.4% nivel regular y el 9.9% en nivel malo.

Tabla 13

Contingencia de la relación existente entre la gestión de recursos humanos y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.

			V2: Éxito empresarial			Total
			Malo	Regular	Bueno	
V1: Gestión de recursos humanos	Malo	Recuento	5	2	0	7
		% del total	6,2%	2,5%	0,0%	8,6%
	Regular	Recuento	1	8	8	17
		% del total	1,2%	9,9%	9,9%	21,0%
	Bueno	Recuento	1	7	49	57
		% del total	1,2%	8,6%	60,5%	70,4%
Total		Recuento	7	17	57	81
		% del total	8,6%	21,0%	70,4%	100,0%

En la tabla 13, se puede apreciar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y éxitos empresarial en las empresas constructora de Huaraz en el periodo 2021.

Tabla 14

Contingencia de la relación existente entre la selección de personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.

			V2: Éxito empresarial			Total
			Malo	Regular	Bueno	
D1: Selección de personal	Malo	Recuento	4	3	0	7
		% del total	4,9%	3,7%	0,0%	8,6%
	Regular	Recuento	3	8	15	26
		% del total	3,7%	9,9%	18,5%	32,1%
	Bueno	Recuento	0	6	42	48
		% del total	0,0%	7,4%	51,9%	59,3%
Total		Recuento	7	17	57	81
		% del total	8,6%	21,0%	70,4%	100,0%

En la tabla 14, se puede apreciar la relación que existe entre la

selección de personal y éxitos empresarial en las empresas constructora de Huaraz en el periodo 2021.

Tabla 15

Contingencia de la relación existente entre la capacitación del personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.

		V2: Éxito empresarial				
			Malo	Regular	Bueno	Total
D2: Capacitación del personal	Malo	Recuento	4	1	0	5
		% del total	4,9%	1,2%	0,0%	6,2%
	Regular	Recuento	2	14	6	22
		% del total	2,5%	17,3%	7,4%	27,2%
	Bueno	Recuento	1	2	51	54
		% del total	1,2%	2,5%	63,0%	66,7%
Total		Recuento	7	17	57	81
		% del total	8,6%	21,0%	70,4%	100,0%

En la tabla 15, se puede apreciar la relación que existe entre la capacitación del personal y éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el periodo 2021.

Tabla 16

Contingencia de la relación existente entre la capacitación del personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.

		V2: Éxito empresarial				
			Malo	Regular	Bueno	Total
D3: Evaluación del desempeño	Malo	Recuento	5	2	0	7
		% del total	6,2%	2,5%	0,0%	8,6%
	Regular	Recuento	2	6	5	13
		% del total	2,5%	7,4%	6,2%	16,0%
	Bueno	Recuento	0	9	52	61
		% del total	0,0%	11,1%	64,2%	75,3%
Total		Recuento	7	17	57	81
		% del total	8,6%	21,0%	70,4%	100,0%

En la tabla 16, se puede apreciar la relación que existe entre la capacitación del personal y éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el periodo 2021.

Tabla 17

Contingencia de la relación existente entre motivación y automotivación del personal y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.

			V2: Éxito empresarial			Total
			Malo	Regular	Bueno	
D4: Motivación y Automotivación	Malo	Recuento	1	1	3	5
		% del total	1,2%	1,2%	3,7%	6,2%
		<hr/>				
	Regular	Recuento	4	2	10	16
		% del total	4,9%	2,5%	12,3%	19,8%
	Bueno	Recuento	2	14	44	60
		% del total	2,5%	17,3%	54,3%	74,1%
Total		Recuento	7	17	57	81
		% del total	8,6%	21,0%	70,4%	100,0%

En la tabla 17, se puede apreciar la relación que existe entre la motivación y automotivación y éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el periodo 2021.

Tabla 18

Contingencia de la relación existente entre desarrollo del equipo de trabajo y éxito empresarial en las empresas constructora de Huaraz.

			V2: Éxito empresarial			Total
			Malo	Regular	Bueno	
D5: Desarrollo del equipo detrabajo	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%
		<hr/>				
	Regular	Recuento	2	5	10	17
		% del total	2,5%	6,2%	12,3%	21,0%
	Bueno	Recuento	4	12	47	63
		% del total	4,9%	14,8%	58,0%	77,8%

Total	Recuento	7	17	57	81
	% del total	8,6	21,0%	70,4%	100,0%
		%			

En la tabla 18, se puede apreciar la relación que existe entre desarrollo de equipo de trabajo y éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1 Pruebas de Normalidad

Tabla 19

Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión de recursos humanos	,428	81	,000	,619	81	,000
V2: Éxito empresarial	,428	81	,000	,619	81	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 19, se verifica que las variables de gestión de recursos humanos y el éxito empresarial mostraron distribución no normal, el cual es el resultado de la prueba Kolmogorov-Smirnov, lo cual tuvo un nivel de significancia de 0,000, menor a ($p < 0,05$). Esta prueba se debe utilizar cuando la población estudiada sea mayor a 50 elementos. Por lo tanto, se procedió a realizar las pruebas no paramétricas, para contrastar las hipótesis planteadas. En la presente investigación utilizará el coeficiente de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos con el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos

humanos con el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$. Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 20

Correlación entre la variable la gestión de recursos humanos y éxito empresarial

			V1: Gestión de recursos humanos	V2: Éxito empresari al
Rho de Spearman	V1: Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,00 0	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	V2: Éxito empresarial	Coeficiente de correlación	,589**	1,00 0
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

En la tabla 20 se verifica que hay suficiente certeza para concluir una relación significativa positiva entre las variables la gestión de recursos humanos y éxito empresarial en Huaraz, 2021, según la prueba de correlación de Spearman = 0,589 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables.

4.2.3. Primera Hipótesis Específica

H0: No existe relación significativa entre la dimensión selección de personal con el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión selección de

personal con el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$. Regla de decisión:

Si p valor < 0.05 , rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 21

Correlación entre la variable la dimensión selección de personal y éxito empresarial

			V2: Éxito empresarial	D1: Selección de personal
Rho de Spearman	V2: Éxito empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	D1: Selección de personal	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Se verifica en la tabla 21 que existe evidencia suficiente para concluir una relación significativa positiva entre la dimensión selección de personal y la variable éxito empresarial en Huaraz, 2021, según la prueba de correlación de Spearman = 0,543 (***) $p = 0,000$, se concluye que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables.

4.2.4. Segunda Hipótesis Específica

H0: No existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión capacitación del personal con el éxito empresarial en las empresas de

construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 22

Correlación entre la variable la dimensión capacitación del personal y éxito empresarial

			V2: Éxito empresarial	D2: Capacitación del personal
Rho de Spearman	V2: Éxito empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	D2: Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

En la tabla 22 se aprecia que existe convicción clara para concluir una relación significativa positiva entre la dimensión capacitación del personal y la variable éxito empresarial en Huaraz, 2021, según la prueba de correlación de Spearman = 0,760 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables.

4.2.5. Tercera Hipótesis Específica

H0: No existe relación significativa entre la dimensión evaluación del desempeño con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación del desempeño con el éxito empresarial en las empresas de construcción

de obras civiles de Huaraz, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 23

Correlación entre la variable la dimensión evaluación del desempeño y éxito empresarial

			V2: Éxito empresarial	D3: Evaluación del desempeño
Rho de Spearman	V2: Éxito empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	D3: Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

En la tabla 23 se aprecia que hay evidencia real para concluir una relación significativa positiva entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable éxito empresarial en Huaraz, 2021, según la prueba de correlación de Spearman = 0,640 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables.

4.2.6. Cuarta Hipótesis Específica

H0: No existe relación significativa entre la dimensión motivación y automotivación con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación y

automotivación con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 24

Correlación entre la variable la dimensión motivación y automotivación y éxito empresarial.

			V2: Éxito empresarial	D4: Motivación y automotivación
Rho de Spearman	V2: Éxito empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,156
		Sig. (bilateral)		,165
		N	81	81
	D4: Motivación y automotivación	Coeficiente de correlación	,156	1,000
		Sig. (bilateral)	,165	.
		N	81	81

En la tabla 24 se aprecia que no existe relación suficiente para concluir relación significativa positiva entre la dimensión motivación y automotivación y la variable éxito empresarial en Huaraz, 2021, según la prueba de correlación de Spearman = 0,156 ($p = 0,165 > 0.05$), se concluye que no existe correlación significativa entre las variables.

4.2.7. Quinta Hipótesis Específica

H0: No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo del equipo de trabajo con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo del

equipo de trabajo con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Tabla 25

Correlación entre la variable la dimensión desarrollo del equipo de trabajo y éxito empresarial.

			V2: Éxito empresarial	D5: Desarrollo del equipo de trabajo
Rho de Spearman	V2: Éxito empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,194
		Sig. (bilateral)	.	,082
		N	81	81
	D5: Desarrollo del equipo de trabajo	Coeficiente de correlación	,194	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		N	81	81

En la tabla 25 se aprecia que no existe suficiente evidencia para concluir relación significativa positiva entre la dimensión desarrollo del equipo de trabajo y la variable éxito empresarial en Huaraz, 2021, según la prueba de correlación de Spearman = 0,194 (**p = 0,082 > 0.05), se concluye que no existe correlación significativa entre las variables.

V. Discusión

De acuerdo a los resultados correspondientes a la hipótesis general, se establece que existe relación significativa entre las variables de estudio, desde la perspectiva teórica según Fernández (2017) la gestión de recursos humanos será con una dirección proactiva, anticipándose al surgimiento de obstáculos y problemas que pueden aparecer en el futuro, siendo necesario los trabajadores para la empresa; ya que en forma transversal tiene efectos en todas las áreas empresariales.

Tomando como referencia el objetivo general del estudio y de acuerdo con los resultados bajo la concepción de los gerentes de las empresas constructoras, se demostró la existencia de una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021. El resultado mostrado representa concordancia con lo establecido por Rueda y Rueda (2018) quienes sostienen que los modelos econométricos de gestión con base en las variables más representativas se asocian al éxito empresarial en las empresas familiares, con la finalidad de presentar al que lee un momento de reflexión y puedan analizar acerca de su acción administrativa y pueda establecer métodos corporativos para promover competitividad de sus empresas en el proceso de globalización de mercados.

Además, a partir del primer objetivo específico se evidenció la existencia de una relación entre selección del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de Huaraz en el 2021. De la misma manera, Fernández (2017) demostró que la gestión de recursos humanos será con una dirección proactiva, anticipándose al surgimiento de obstáculos y problemas que pueden aparecer en el futuro, siendo necesario los trabajadores para la empresa; ya que en forma transversal tiene efectos en todas las áreas empresariales.

También, a partir del segundo objetivo específico se demostró la existencia de una relación significativa entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021. De la misma manera Santamaría (2018) quién sostiene que las Pymes y factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial”, quien sostiene que el 70% de Mypes fracasan sin lograr sus objetivos en el segundo año después de comenzar sus actividades. Teóricamente según Mondy (2010) quién sostiene que la selección del personal “consiste en elegir trabajadores de un conjunto de postulantes cuando es mejor su adaptación de las necesidades de la institución” (p.158).

Referente al tercer objetivo específico, se demostró la existencia de una relación significativa entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021. Lo mismo que Rocca (2017) que en su investigación sostiene que los analistas de riesgos más importantes para otorgar el crédito consisten en conocer al sector a que pertenece la empresa, honestidad e integridad que cuenta el gerente, el grupo de clientes que tiene la organización y las competencias con que cuenta el personal. Según Fernández (2017) sostiene la planeación de los recursos humanos es administrar a los trabajadores; cuyas acciones son: proporcionar a la organización el personal necesario y en el tiempo justo y preciso, cumpliendo con todos los procesos, desde la descripción y análisis del puesto laboral, definir los requisitos que debe cumplir el personal, seleccionar al trabajador, capacitar en el trabajo o fuera de él, apreciación del puesto, la remuneración, evaluar el desempeño y promover las relaciones entre el personal.

También, a partir del tercer objetivo específico y los resultados obtenidos se demostró la existencia de una relación significativa entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021. De la misma manera se evidencia que, en la percepción de los representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión evaluación del desempeño

para el 75.3% es de nivel bueno y encuestados sobre la dimensión motivación y automotivación para el 74.1% es de nivel bueno.

Lo mismo que Ibañez (2015) en su investigación sostiene que existe relación significativa entre la implementación de un sistema ERP (Enterprise Resource Planning) que desarrolla proyecto rubro inmobiliarios.

Asimismo, Flores (2004) sostuvo que el éxito empresarial consiste en lograr algo con un espíritu emprendedor apostando un esfuerzo personal o de grupo empleando recursos humanos y financieros para producir bienes o servicios con calidad competitiva y expectativas de los clientes. De esta manera, respecto a los bienes es esencial incorporar herramientas y máquinas, cuyos resultados serán destinados al comercio y surgirán diversos conceptos como comunidad, negocio, empleador, trabajador, etc. (Vázquez, 1997 citado por Reynoso, 2013).

Considerando el cuarto objetivo específico se evidencia que existe relación entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021; encuestados sobre la variable éxito empresarial para el 70.4% es de nivel bueno, el 21,0% nivel regular, en la percepción de los gerentes de las empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión selección contingente para el 51.9% nivel regular. De la misma manera, Rocca (2017) quien sostiene que los analistas de riesgos más importantes para otorgar el crédito consisten en conocer al sector a que pertenece la empresa, honestidad e integridad que cuenta el gerente, el grupo de clientes que tiene la organización y las competencias con que cuenta el personal.

Desde el punto de vista teórico Fischman (2013) conceptualizó el “éxito” como “el cumplimiento de nuestras metas y nuestros sueños”. Asimismo, en su libro “El éxito es una decisión” expone una serie de estrategias y principios para ser más exitoso, para lo cual, se requiere de la decisión personal para implementarla porque exige un arduo trabajo y voluntad.

Como se puede verificar existe una relación directa y significativa entre los resultados empíricos obtenidos en la presente investigación y las

propuestas teóricas del autor con relación a las variables de estudio gestión de recursos humanos y éxito empresarial.

Respecto al quinto objetivo específico, se evidencia la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021. La percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión funcional de la empresa para el 70.4% es de nivel alto, encuestados sobre la dimensión técnico-económica de la empresa para el 77.8% es de nivel bueno. De la misma manera, Santamaría (2018) quien sostiene que el 70% de Mypes fracasan sin lograr sus objetivos en el segundo año después de iniciar sus actividades.

El autor Saraswati (2000) sostiene la evolución comercial de la empresa, los modelos de indicadores críticos para el éxito de evolución comercial en su área de interés podrían ser recomendados en los siguientes tipos: aumento de comercialización por productos, ventas y cliente, cantidad de clientes, nuevas cifras de usuarios cancelados, repetición de uso, alta satisfacción y estándares de servicio.

VI. Conclusiones

1. De acuerdo a los resultados existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el éxito empresarial en las constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; porque de acuerdo a los resultados la prueba de correlación de Spearman = 0,589 y un p valor =0,000, se verifica que existe correlación positiva, moderada entre ambas variables gestión de recursos humanos y éxito empresarial.
2. Además, teniendo en cuenta dichos resultados, se ha determinado la relación que existe entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021; porque se verificó que la prueba de correlación de Spearman = 0.760 con un p valor =0,000, se concluye que existe correlación positiva moderada y significativa entre la dimensión selección del personal y éxito empresarial.
3. También, de acuerdo con los resultados, queda determinada la relación que existe entre la capacitación de personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021, porque se demostró con la prueba de Correlación de Spearman = 0,60 con un p Valor = 0,000, que permite concluir que existe correlación positiva, moderada y significativa entre la dimensión capacitación del personal y la variable éxito empresarial.
4. También, de acuerdo con los resultados, se ha determinado la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021; porque se ha demostrado con los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0,640 y un p Valor = 0,000, que apoya la conclusión, que no existe positiva, moderada y significativa entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable éxito empresarial.
5. De acuerdo con los resultados del estudio existe una relación significativa entre la motivación-automotivación empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021; porque se ha comprobado con los resultados de la prueba de correlación de Spearman =0,156 con un p Valor =0,165 >0,05, se concluye que no existe correlación significativa entre la dimensión motivación-

automotivación y la variable éxito empresarial.

6. Finalmente, con los resultados se comprobó que existe una relación entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de Huaraz en el 2021, porque se valoró de acuerdo a los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0,194 y un p Valor = 0,082 > 0,05 que concluye no que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de los equipos de trabajo y la variable éxito empresarial.

VII. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda que la capacitación del personal sea para potenciar las competencias y las buenas prácticas de construcción, teniendo en cuenta el perfil del puesto de cada personal dentro de la empresa, de esta manera obtener una estrecha interrelación para el beneficio de la empresa.
- Segunda: El gobierno regional de Ancash debe desarrollar un plan de fortalecimiento de gestión en recursos humanos, teniendo en cuenta los objetivos empresariales de las empresas constructoras de Huaraz.
- Tercera: Se sugiere mantener actualizado el cronograma de proceso de selección del personal y los perfiles por competencias nuevas que se irán agregando según el crecimiento de la organización.
- Cuarta: Se recomienda aplicar el proceso de selección y evaluación permanente al recurso humano, con el objetivo de perfeccionar los conocimientos en el campo empresarial, para garantizar la correcta toma de decisiones empresariales.
- Quinta: Las empresas de construcción a través de las diversas obras deben contar con una información consistente de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta el tipo de obra, la experiencia requerida, etc. De esta manera se facilite las actividades de formulación, manejo, mantenimiento y revisión de los perfiles del puesto laboral.
- Sexta: El gerente de la empresa constructora debe delegar a un personal calificado especialista en el área de recursos humanos, para realizar la capacitación constante, de esta manera lograr el cumplimiento de los objetivos empresariales.
- Séptima: Los investigadores deben identificar si se puede eliminar algunos ítems de los instrumentos a fin de optimizar la cantidad de preguntas que deben responder los representantes de las empresas constructoras.

VIII. Propuestas

Casuística: Programa de capacitación para los empresarios de rubro constructoras de obras civiles en la ciudad de Huaraz, 2021.

Cuestiones de la investigación: dirigido a los empresarios con el fin de fomentar el conocimiento amplio en gestión de recursos humanos, estrategias directivas, selección de personales orientados al ámbito de la construcción de obras civiles.

Objetivo de la propuesta: proponer una capacitación para los empresarios y directivos de empresas constructoras de la ciudad de Huaraz.

Metodología: Se realizará utilizando tres módulos relacionados a gestión de recursos humanos.

Dirigido: A ejecutivos, directores, gerentes, líderes o jefe de proyecto y otros especialistas en gerencia de proyectos.

Contenido del programa

Consta de 03 módulos de alto valor académico impartido por expertos en gerencia de proyectos

Módulo I: La gestión de proyectos (PMBOK)

Modalidad: Híbrida, material y actividades asíncronas, además, de una sesión sincrónica.

Temario:

- ¿Qué es y para qué sirve PMBOK?
- Los macroprocesos de la guía PMBOK
- Project para la gestión de proyectos
- Desarrollo de competencias en proyectos.

Módulo II: Evaluación del desempeño en las empresas.

Temario:

- Funciones y perfiles del puesto
- Plan de acción del proyecto
- Competencias organizacionales

- Dominio de línea base
- Inspección y rastreo de los proyectos
- Desarrollo de competencias en proyectos

Módulo III: Gestión de recursos humanos.

Temario:

- Importancia de las empresas constructoras
- Selección de personal en mundo digital
- Desarrollo del equipo de trabajo

Cronograma de actividades

Actividades	Modalidad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Duración (días)	Diagrama de Gantt			
					04/09/2022	10/09/2022	17/09/2022	23/09/2022
Curso 01	Asincrónica	04/09/2022	10/09/2022	7				
Sesión 01	Sincrónica	09/09/2022	09/09/2022	1				
Curso 02	Asincrónica	11/09/2022	17/09/2022	7				
Sesión 03	Sincrónica	16/09/2022	16/09/2022	1				
Sesión 01	Sincrónica	23/09/2022	23/09/2022	1				
Taller 01	Sincrónica	23/09/2022	23/09/2022	1				

Financiamiento de actividades

Actividades	Modalidad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Duración (días)	Responsable	Inversión	Financiamiento
Taller 01	Presencial	06/09/2022	10/09/2022	5	Área de recursos humanos	S/1200	Empresas privadas, Municipalidades y Gobierno Regional de Ancash.
Taller 01	Virtual	12/09/2022	16/09/2022	5	Área de recursos humanos	S/1200	
Taller 01	Presencial	18/09/2022	23/09/2022	5	Área de recursos humanos	S/1200	
Taller 01	Virtual	25/09/2022	16/09/2022	5	Área de recursos humanos	S/1200	
Taller 01	Virtual	30/09/2022	10/09/2022	1	Área de recursos humanos	S/1200	

Resultados y beneficios esperados

- Con alto conocimiento en la gestión de proyectos (PMBOK)
- Repotenciar las habilidades blandas y metodología ágiles para la gestión de proyectos.
- Plan de acción y competencias organizacionales
- Un buen control, seguimiento y rápida respuesta del proyecto a los cambios tecnológicos y empresariales.
- Mayor conocimiento de los representantes sobre la generación de base de datos que requiera el tipo de obra.

Referencias

- Acosta, G. (2008). Gestión de recursos humanos en la administración tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias* (2da ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Obtenido de <https://bit.ly/3or6GJb>
- Astudillo, S. (2018). *La innovación en las mipymes manufactureras: estudio comparativo entre el Ecuador y la Argentina*. Argentina: [Tesis de Doctor, Universidad Nacional del Sur]. Obtenido de <https://bit.ly/3osTMdK>
- Billikopi, G. (2003). *Capacitación del personal*.
- Cabrejos, F., Chacaltana, A., Lòpez, I., & Sàncchez, J. (2018). *Plan estrategico 2018 - 2020 para la empresa Andrea Producciones*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Obtenido de <https://1library.co/document/q7we9ooz-plan-estrategico-empresa-andrea-producciones.html>
- Carmona, R., García, K., & Guerra, D. (2009). *Dimensiones de administracion de recursos humanos*. México: Instituto Politécnico Nacional "Santo Tomas". Obtenido de <https://bit.ly/3BeXEgo>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.LTDA.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Ed. Mc, Grau Hill.
- EAE BUSINESS SCHOOL. (2018). *Manual de conceptos básicos de gestión económico-financiera para personas emprendedoras*. España: BEAZ, S.A.U. Obtenido de <https://bit.ly/3b3GPnq>
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Logroño, España: Tutor Formación. Obtenido de <https://bit.ly/3OAarqe>

- Fischman, D. (2013). *El éxito es una decisión*. Chile: El mercurio Aguilar. Obtenido de <https://bit.ly/3RVLclb>
- Flores, C. (2004). *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. México: Trillas.
- Garijo, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Soria: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://bit.ly/3clGGXi>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ta ed.). Madrid, España: Pearson Educación S.A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, T. (2017). *Factores determinantes para la retención del talento internacional en la empresa. El caso de México y España*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://bit.ly/3BfvFH8>
- Ibañez, J. (2015). *Implantación de un sistema erp de recursos humanos para mejorar la gestión administrativa de la empresa desarrollo de proyectos inmobiliarios S.A.C*. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa. Obtenido de <https://bit.ly/3RTqKS9>
- López, L. (2016). *Principales prácticas de recursos humanos que apoyan la innovación en las PYMEs: Empresas de Jalisco y Cataluña*. Barcelona: Universidad Ramón Llull. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/386581#page=1>
- Mejía, C. (2000). *Los indicadores críticos de éxito*. Colombia: Documentos Planing. Obtenido de http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre2000.pdf
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11 ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://bit.ly/2NI24OM>

- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Monzón, A. (2020). *La incidencia de neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019*. Lima: [Tesis de Doctor, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40758>
- Ñaupas, H., Elias, M., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (4ta edición ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3cDIG4a>
- Pearson Educación. (2010). *Empresa: importancia, concepto y dimensiones*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-introduccion-negocios-gestion-funciones-empresa/empresa-importancia-concepto-dimensiones>
- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Sevilla: [Tesis de Doctor, Universidad de Sevilla]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11441/38448>
- Reynoso, C. (2013). Las transformaciones del concepto de empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 133-158. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n18/1870-4670-rlds-18-00133.pdf>
- Rocca, E. (2017). *Los factores del éxito competitivo y la problemática del acceso a la financiación: Un estudio empírico de las Mipymes en el Perú*. [Tesis de Doctor, Universidad Politécnica de Cartagena]. Obtenido de <https://bit.ly/3op2E4b>
- Rueda, J., & Rueda, M. (2017). *Modelo econométrico de gestión exitosa para la empresa familiar colombiana*. Colombia: [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia]. doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/fype/v9n2/2248-6046-fype-9-02-00319.pdf>

- Santamaria, R. (2018). *Las PYMES y factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2150/215058535009/html/index.html>
- Saraswati, S. (2000). *El concepto de éxito*. Obtenido de <http://vedanta.es/vedanta-articulos/madurez-conocimiento/el-concepto-de-exito-final.pdf>
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <https://bit.ly/2NSat2V>
- Vinueza, A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Lima: [Tesis de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de <https://bit.ly/2m5IQpE>
- Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ta ed.). Santa Fe, México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: "Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles- Huaraz, 2021"						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			Metodología
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variables	Dimensión	Ítem	
¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?	Conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.	Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el 2021. Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos con el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.	Gestión de recursos humanos	Selección de personal.	1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Diseño de investigación: * Enfoque: Cuantitativo * Tipo: Básico* * Diseño: No experimental-correlacional y transversal Población y muestra: * Población: 103 gerentes de empresas constructoras de Huaraz. Muestra: 81 Gerentes o representantes de las empresas constructoras de obras civiles.
				Capacitación del personal	7, 8, 9 y 10.	
				Evaluación del desempeño	11, 12, 13, y 14.	
				Motivación y automotivación	15,16 , 17 y 18.	
				Desarrollo del equipo de trabajo	19,20,21 y 22.	
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Éxito Empresarial	Dimensión selección contingente	1,2,3 y 4.	Técnicas e instrumentos: * Técnica: encuesta * Instrumento: cuestionario Estadística para utilizar:
¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021	Hi1: Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.		Dimensión funcional de la empresa	5,6 y 7.	

¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.	Existe relación directa y significativa la capacitación del personal y el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.		Dimensión técnico-económica	8,9 y 10.	* Descriptiva: Frecuencias y estadísticos descriptivos.
¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.	Existe relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.		Económico-financiera	11,12 y 13.	
¿Cuál es la relación entre la motivación- automotivación y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.	Hi4: Existe relación directa y significativa entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.		Jurídico-mercantil-social.	14,15 y 16.	
¿Cuál es la relación entre desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.	Hi5: Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.				

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Título: "Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles- Huaraz, 2021"					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Ítem	Instrumento
Gestión de recursos humanos	Consiste en el abordaje de las políticas y las prácticas empresariales que utilizan la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad (Acosta, 2008).	La variable comprende las dimensiones de selección del personal, capacitación del personal, evaluación del desempeño, motivación y automotivación, desarrollo del equipo que se medirán a todos de sus indicadores mediante una escala de valoración politómica ordinal.	Selección de personal.	1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Cuestionario con escala de importancia tipo Likert.
			Capacitación del personal	7, 8, 9 y 10.	
			Evaluación del desempeño	11,12,13 y 14.	
			Motivación y automotivación	15,16,17 y 18.	
			Desarrollo del equipo de trabajo	19,20, 21 y 22.	
Éxito empresarial	Consiste en el cumplimiento de las metas y objetivos, según la planificación estratégica e operativa con logros económicos, financieros y satisfacción del personal en su conjunto (Fishman, 2013)	La variable integra las cuatro dimensiones: funcional de la empresa, técnico-económica, económico-financiera, jurídica-mercantil-social. Se medirá mediante sus indicadores con una escala valorativa tipo Likert, con 5 alternativas politómicas.	Dimensión selección contingente	1,2,3 y 4.	Cuestionario con escala de importancia tipo Likert.
			Dimensión funcional de la empresa	5,6 y 7.	
			Dimensión técnico-económica	8,9 y 10.	
			Económico-financiera	11,12 y 13.	
			Jurídico-mercantil-social.	14,15,16 y 17.	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos Cuestionario estructurado:

Variable 1: Gestión de recursos humanos

El presente instrumento de medición tiene por objetivo conocer acerca de las “Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”. Por esta razón solicito a usted se sirva contestar las preguntas que a continuación se consignan marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas de respuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo =1	En desacuerdo=2	De acuerdo y en desacuerdo=3	De acuerdo=4	Completamente de acuerdo =5
--------------------------------	-----------------	------------------------------	--------------	-----------------------------

V1: Gestión de recursos humanos	Preguntas	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
D1: Dimensión selección de personal						
01	¿El proceso de selección de personal se realiza con técnicas correctas?					
02	¿En el proceso de reclutamiento de personal se cumple con todas las fases?					
03	¿Se comunica los resultados de los procesos de selección de personal?					
04	¿Se realizan filtros de selección para la contratación del personal adecuado?					
05	¿Tiempo de la contratación es acorde a la necesidad de la contratación?					
06	¿Se planifican los costos de contratación de personal?					
D2: Dimensión capacitación del personal						
07	¿La empresa cuenta con un plan y objetivos de capacitación de personal?					
08	¿Elaboran la programación de metas?					
09	¿La empresa cuenta con un plan de capacitación del personal?					
10	¿Se evalúan los resultados de los procesos de capacitación del personal?					
D3: Dimensión evaluación del desempeño						
11	¿La empresa cuenta con un identificación de funciones y perfiles del puesto?					
12	¿La empresa evalúa la periodicidad del desempeño del puesto de trabajo?					
13	¿La empresa cuenta con un plan de acción para el desempeño del puesto?					
14	¿Se realizan procesos de retroalimentación en la evaluación de desempeño de la empresa?					
D4: Dimensión motivación y automotivación						
15	¿Se realiza actividades de impulso motivadores con los trabajadores?					
16	¿Se motiva las iniciativas personales de los trabajadores?					
17	¿La empresa cuenta con un plan de motivación del recurso humano?					
18	¿La empresa evalúa el nivel de satisfacción del recurso					

	humano?					
D5: Dimensión desarrollo del equipo de trabajo						
19	¿El personal que labora en la empresa lo hace bajo objetivos comunes?					
20	¿La empresa cuenta con un plan de autogestión de equipos?					
21	¿La empresa resalta las cualidades de los equipos de trabajo?					
22	¿La empresa cuenta con un plan de desarrollo de relaciones interpersonales de los equipos de trabajo?					

Cuestionario estructurado

Variable 2: Éxito empresarial

El presente instrumento de medición tiene por objetivo conocer acerca de las “Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”. Por esta razón solicito a usted se sirva contestar las preguntas que a continuación se consignan marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas de respuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo =1	En desacuerdo=2	De acuerdo y en desacuerdo=3	De acuerdo=4	Completamente de acuerdo =5
-----------------------------------	-----------------	------------------------------	--------------	-----------------------------

D1: Dimensión selección contingente

V2: Éxito empresarial		Preguntas		CRITERIOS				
				1	2	3	4	5
01		¿La empresa cuenta con buenas prácticas de selección de personal?						
02		¿La selección de personal es sustantiva?						
03		¿Cuenta la empresa con un plan de evaluación de desempeño?						
04		¿Se practica en la empresa la interacción comunicacional?						
D2: Dimensión funcional de la empresa								
05		¿Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de organización?						
06		¿Considera que su organización está sólidamente integrada?						
07		¿Considera que la organización se ha venido desarrollado funcional y operativamente bien?						
D3: Dimensión técnico-económica								
08		¿La empresa cuenta con sus propias técnicas de producción?						
09		¿Cuenta la empresa con un plan de maximización de beneficios?						
10		¿Las actividades que desarrolla la empresa tienden a crear valor para fortalecer la organización?						
D4: Dimensión económico-financiera								
11		¿La empresa en los últimos años se ha visto fortalecida con un crecimiento en la generación de capital?						
12		¿Considera que la empresa presta Garantía financieramente?						
13		¿La empresa tiene una adecuada organización jurídica?						
D5: Dimensión jurídico-mercantil-social.								
14		¿Organizacionalmente en la empresa hay una adecuada distribución de responsabilidades?						
15		¿Considera que la empresa cuenta con una sólida cultura organizacional?						
16		¿Se respetan los mandos y las relaciones de jerarquía dentro de la empresa?						

Anexo 4: Validación de los instrumentos

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: **“Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Éxito Empresarial en las Empresas Constructoras de Obras Civiles – Huaraz, 2021”** Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

PERTINENCIA. Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

AGRADECIDO DE USTED.

Matriz de validación de contenido


TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”

VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección de personal.												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Técnicas de selección	1. El proceso de selección de personal se realiza con técnicas correctas	x		x		x		x		x		
Proceso del reclutamiento	2. En el proceso de reclutamiento de personal se cumple con todas las fases.	x		x		x		x		x		
Resultados del proceso	3. Se comunica los resultados de los procesos de selección de personal.	x		x		x		x		x		
Filtros de contratación	4. Se realizan filtros de selección para la contratación del personal adecuado.	x		x		x		x		x		
Tiempo de la contratación	5. Tiempo de la contratación es acorde a	x		x		x		x		x		

	la necesidad de la contratación.										
Costo de la contratación	6. Se planifican los costos de contratación de personal	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal											
Definición de objetivos	7. La empresa cuenta con un plan y objetivos de capacitación de personal.	x		x		x		x		x	
Elaboración del programa	8. Elaboran la programación de metas.	x		x		x		x		x	
Ejecución del plan de capacitación	9. La empresa cuenta con un plan de capacitación del personal	x		x		x		x		x	
Evaluación de resultados	10. Se evalúan los resultados de los procesos de capacitación del personal.	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño											
Identificación de funciones y perfiles del puesto	11. La empresa cuenta con un Identificación de funciones y perfiles del puesto	x		x		x		x		x	
Establecer periodicidad del puesto	12. La empresa evalúa la periodicidad del desempeño del puesto de trabajo.	x		x		x		x		x	
Plan de acción	13. La empresa cuenta con un plan de acción para el desempeño del puesto.	x		x		x		x		x	
Retroalimentación	14. Se realizan procesos de Retroalimentación en la evaluación de desempeño de la	x		x		x		x		x	

	empresa											
DIMENSIÓN 4: Motivación y Automotivación												
Impulso motivador para el trabajo	15. Se realiza actividades de Impulso motivadores con los trabajadores	x		x		x		x		x		
Iniciativa del personal	16. Se motiva las iniciativas personales de los trabajadores	x		x		x		x		x		
Motivación del recurso humano	17. La empresa cuenta con un plan de motivación del recurso humano.	x		x		x		x		x		
Satisfacción del recurso humano	18. La empresa evalúa el nivel de satisfacción del recurso humano	x		x		x		x		x		
D5: Desarrollo del equipo de trabajo												
Trabajo con objetivos comunes	19. El personal que labora en la empresa lo hace bajo objetivos comunes	x		x		x		x		x		
Autogestión de equipos	20. La empresa cuenta con un plan de autogestión de equipos	x		x		x		x		x		
Cualidades del equipo	21. La empresa resalta las cualidades de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		
Relaciones interpersonales del equipo	22. La empresa cuenta con un plan de desarrollo de relaciones interpersonales de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	ALVA PALACIOS GÓMEZ, LUIS ENRIQUE	DNI N°	27148724
Dirección domiciliaria	TRUJILLO	Teléfono domicilio	--
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono Celular	949708588
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VARIABLE 2: Éxito empresarial												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección Contingente												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Prácticas de selección	1. La empresa cuenta con buenas Prácticas de selección de personal	x		x		x		x		x		
Selección sustantiva	2. La selección de personal es sustantiva	x		x		x		x		x		
Evaluación de desempeño	3. Cuenta la empresa con un plan de Evaluación de desempeño	x		x		x		x		x		
Interacción comunicacional	4. Se practica en la empresa la Interacción comunicacional	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Dimensión Funcional de la empresa												
Organización de la empresa	5. Considera que la organización se ha venido desarrollado funcional y operativamente bien	x		x		x		x		x		
Integración de la organización	6. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		
	7. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		
Desarrollo de la organización	8. Considera que su organización está sólidamente integrada	x		x		x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Dimensión Técnico-económica												
Técnica propia de producción	9. La empresa cuenta con sus propias técnicas de producción	x		x		x		x		x		
Maximización de beneficios	10. Cuenta la empresa con un plan de Maximización de beneficios	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Económico-Financiera												
Creación de valor	11. Las actividades que desarrolla la empresa tienden a crear valor para fortalecer la organización	x		x		x		x		x		
Generación de capital	12. La empresa en los últimos años se ha visto fortalecida con un crecimiento en la Generación de capital	x		x		x		x		x		
Garantía financiera	13. Considera que la empresa presta Garantía financieramente	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Jurídico-mercantil-social												
Tipo de organización jurídica	14. La empresa tiene una adecuada organización jurídica	x		x		x		x		x		
Distribución de responsabilidad	15. Organizacionalmente en la empresa hay una adecuada distribución de responsabilidades	x		x		x		x		x		
Cultura organizacional	16. Considera que la empresa cuenta con una sólida Cultura organizacional	x		x		x		x		x		
Relaciones de jerarquía	17. Se respetan los mandos y las relaciones de jerarquía dentro de la empresa	x		x		x		x		x		

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	ALVA PALACIOS GÓMEZ, LUIS ENRIQUE	DNI N°	27148724
Dirección domiciliaria	TRUJILLO	Teléfono domicilio	--
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono Celular	949708588
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: **“Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”** Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

AGRADECIDO DE USTED.

Matriz de validación de contenido


TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”

VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección de personal.												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Técnicas de selección	1. El proceso de selección de personal se realiza con técnicas correctas	x		x		x		x		x		
Proceso del reclutamiento	2. En el proceso de reclutamiento de personal se cumple con todas las fases.	x		x		x		x		x		
Resultados del proceso	3. Se comunica los resultados de los procesos de selección de personal.	x		x		x		x		x		
Filtros de contratación	4. Se realizan filtros de selección para la contratación del personal adecuado.	x		x		x		x		x		
Tiempo de la contratación	5. Tiempo de la contratación es acorde a	x		x		x		x		x		

	la necesidad de la contratación.										
Costo de la contratación	6. Se planifican los costos de contratación de personal	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal											
Definición de objetivos	7. La empresa cuenta con un plan y objetivos de capacitación de personal.	x		x		x		x		x	
Elaboración del programa	8. Elaboran la programación de metas.	x		x		x		x		x	
Ejecución del plan de capacitación	9. La empresa cuenta con un plan de capacitación del personal	x		x		x		x		x	
Evaluación de resultados	10. Se evalúan los resultados de los procesos de capacitación del personal.	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño											
Identificación de funciones y perfiles del puesto	11. La empresa cuenta con un Identificación de funciones y perfiles del puesto	x		x		x		x		x	
Establecer periodicidad del puesto	12. La empresa evalúa la periodicidad del desempeño del puesto de trabajo.	x		x		x		x		x	
Plan de acción	13. La empresa cuenta con un plan de acción para el desempeño del puesto.	x		x		x		x		x	
Retroalimentación	14. Se realizan procesos de Retroalimentación en la	x		x		x		x		x	

	evaluación de desempeño de la empresa											
DIMENSIÓN 4: Motivación y Automotivación												
Impulso motivador para el trabajo	15. Se realiza actividades de Impulso motivadores con los trabajadores	x		x		x		x		x		
Iniciativa del personal	16. Se motiva las iniciativas personales de los trabajadores	x		x		x		x		x		
Motivación del recurso humano	17. La empresa cuenta con un plan de motivación del recurso humano.	x		x		x		x		x		
Satisfacción del recurso humano	18. La empresa evalúa el nivel de satisfacción del recurso humano	x		x		x		x		x		
D5: Desarrollo del equipo de trabajo												
Trabajo con objetivos comunes	19. El personal que labora en la empresa lo hace bajo objetivos comunes	x		x		x		x		x		
Autogestión de equipos	20. La empresa cuenta con un plan de autogestión de equipos	x		x		x		x		x		
Cualidades del equipo	21. La empresa resalta las cualidades de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		
Relaciones interpersonales del equipo	22. La empresa cuenta con un plan de desarrollo de relaciones interpersonales de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR	DNI N°	17910106
Dirección domiciliaria	TRUJILLO	Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	ING. MECANICO	Teléfono Celular	966914497
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VARIABLE 2: Éxito empresarial												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección Contingente												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Prácticas de selección	1. La empresa cuenta con buenas Prácticas de selección de personal	x		x		x		x		x		
Selección sustantiva	2. La selección de personal es sustantiva	x		x		x		x		x		
Evaluación de desempeño	3. Cuenta la empresa con un plan de Evaluación de desempeño	x		x		x		x		x		
Interacción comunicacional	4. Se practica en la empresa la Interacción comunicacional	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Dimensión Funcional de la empresa												
Organización de la empresa	5. Considera que la organización se ha venido desarrollado funcional y operativamente bien	x		x		x		x		x		
Integración de la organización	6. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		
	7. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		

Desarrollo de la organización	8. Considera que su organización está sólidamente integrada	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Dimensión Técnico-económica											
Técnica propia de producción	9. La empresa cuenta con sus propias técnicas de producción	x		x		x		x		x	
Maximización de beneficios	10. Cuenta la empresa con un plan de Maximización de beneficios	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Económico-Financiera											
Creación de valor	11. Las actividades que desarrolla la empresa tienden a crear valor para fortalecer la organización	x		x		x		x		x	
Generación de capital	12. La empresa en los últimos años se ha visto fortalecida con un crecimiento en la Generación de capital	x		x		x		x		x	
Garantía financiera	13. Considera que la empresa presta Garantía financieramente	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Jurídico-mercantil-social											
Tipo de organización jurídica	14. La empresa tiene una adecuada organización jurídica	x		x		x		x		x	
Distribución de responsabilidad	15. Organizacionalmente en la empresa hay una adecuada distribución de responsabilidades	x		x		x		x		x	
Cultura organizacional	16. Considera que la empresa cuenta con una sólida Cultura organizacional	x		x		x		x		x	
Relaciones de jerarquía	17. Se respetan los mandos y las relaciones de jerarquía dentro de la empresa	x		x		x		x		x	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR	DNI N°	17910106
Dirección domiciliaria	TRUJILLO	Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	ING. MECANICO	Teléfono Celular	966914497
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: **“Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”** Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: **A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)**

AGRADECIDO DE USTED.

Matriz de validación de contenido


TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021”

VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección de personal.												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Técnicas de selección	1. El proceso de selección de personal se realiza con técnicas correctas	x		x		x		x		x		
Proceso del reclutamiento	2. En el proceso de reclutamiento de personal se cumple con todas las fases.	x		x		x		x		x		
Resultados del proceso	3. Se comunica los resultados de los procesos de selección de personal.	x		x		x		x		x		
Filtros de contratación	4. Se realizan filtros de selección para la contratación del personal adecuado.	x		x		x		x		x		

Tiempo de la contratación	5. Tiempo de la contratación es acorde a la necesidad de la contratación.	x		x		x		x		x	
Costo de la contratación	6. Se planifican los costos de contratación de personal	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal											
Definición de objetivos	7. La empresa cuenta con un plan y objetivos de capacitación de personal.	x		x		x		x		x	
Elaboración del programa	8. Elaboran la programación de metas.	x		x		x		x		x	
Ejecución del plan de capacitación	9. La empresa cuenta con un plan de capacitación del personal	x		x		x		x		x	
Evaluación de resultados	10. Se evalúan los resultados de los procesos de capacitación del personal.	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño											
Identificación de funciones y perfiles del puesto	11. La empresa cuenta con un Identificación de funciones y perfiles del puesto	x		x		x		x		x	
Establecer periodicidad del puesto	12. La empresa evalúa la periodicidad del desempeño del puesto de trabajo.	x		x		x		x		x	
Plan de acción	13. La empresa cuenta con un plan de acción para el desempeño del puesto.	x		x		x		x		x	
Retroalimentación	14. Se realizan procesos de	x		x		x		x		x	

	Retroalimentación en la evaluación de desempeño de la empresa											
DIMENSIÓN 4: Motivación y Automotivación												
Impulso motivador para el trabajo	15. Se realiza actividades de Impulso motivadores con los trabajadores	x		x		x		x		x		
Iniciativa del personal	16. Se motiva las iniciativas personales de los trabajadores	x		x		x		x		x		
Motivación del recurso humano	17. La empresa cuenta con un plan de motivación del recurso humano.	x		x		x		x		x		
Satisfacción del recurso humano	18. La empresa evalúa el nivel de satisfacción del recurso humano	x		x		x		x		x		
D5: Desarrollo del equipo de trabajo												
Trabajo con objetivos comunes	19. El personal que labora en la empresa lo hace bajo objetivos comunes	x		x		x		x		x		
Autogestión de equipos	20. La empresa cuenta con un plan de autogestión de equipos	x		x		x		x		x		
Cualidades del equipo	21. La empresa resalta las cualidades de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		
Relaciones interpersonales del equipo	22. La empresa cuenta con un plan de desarrollo de relaciones interpersonales de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	POMA VARGAS ALEXIS ENRIQUE	DNI N°	41008373
Dirección domiciliaria	TRUJILLO	Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN CONTABILIDAD	Teléfono Celular	969778109
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA	 Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas Gestión Pública y Gobernabilidad MAT N° 02-4013 MAT ARDOC LL N° 00018	Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VARIABLE 2: Éxito empresarial												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección Contingente												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Prácticas de selección	1. La empresa cuenta con buenas Prácticas de selección de personal	x		x		x		x		x		
Selección sustantiva	2. La selección de personal es sustantiva	x		x		x		x		x		
Evaluación de desempeño	3. Cuenta la empresa con un plan de Evaluación de desempeño	x		x		x		x		x		
Interacción comunicacional	4. Se practica en la empresa la Interacción comunicacional	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Dimensión Funcional de la empresa												
Organización de la empresa	5. Considera que la organización se ha venido desarrollado funcional y operativamente bien	x		x		x		x		x		
Integración de la organización	6. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		

	7. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x	
Desarrollo de la organización	8. Considera que su organización está sólidamente integrada	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Dimensión Técnico-económica											
Técnica propia de producción	9. La empresa cuenta con sus propias técnicas de producción	x		x		x		x		x	
Maximización de beneficios	10. Cuenta la empresa con un plan de Maximización de beneficios	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Económico-Financiera											
Creación de valor	11. Las actividades que desarrolla la empresa tienden a crear valor para fortalecer la organización	x		x		x		x		x	
Generación de capital	12. La empresa en los últimos años se ha visto fortalecida con un crecimiento en la Generación de capital	x		x		x		x		x	
Garantía financiera	13. Considera que la empresa presta Garantía financieramente	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Jurídico-mercantil-social											
Tipo de organización jurídica	14. La empresa tiene una adecuada organización jurídica	x		x		x		x		x	
Distribución de responsabilidad	15. Organizacionalmente en la empresa hay una adecuada distribución de responsabilidades	x		x		x		x		x	
Cultura organizacional	16. Considera que la empresa cuenta con una sólida Cultura organizacional	x		x		x		x		x	
Relaciones de jerarquía	17. Se respetan los mandos y las relaciones de jerarquía dentro de la empresa	x		x		x		x		x	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	POMA VARGAS ALEXIS ENRIQUE	DNI N°	41008373
Dirección domiciliaria	TRUJILLO	Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN CONTABILIDAD	Teléfono Celular	969778109
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA	 Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas Gestión Pública y Gobernabilidad MAT N° 02-4013 MAT ARDOC LL N° 00018	Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: “**Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021**” Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- f) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- g) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- h) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- i) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- j) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

AGRADECIDO DE USTED.

Matriz de validación de contenido

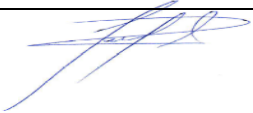
TITULO DE LA TESIS: "Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021"

VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección de personal.												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Técnicas de selección	1. El proceso de selección de personal se realiza con técnicas correctas	x		x		x		x		x		
Proceso del reclutamiento	2. En el proceso de reclutamiento de personal se cumple con todas las fases.	x		x		x		x		x		
Resultados del proceso	3. Se comunica los resultados de los procesos de selección de personal.	x		x		x		x		x		
Filtros de contratación	4. Se realizan filtros de selección para la contratación del personal adecuado.	x		x		x		x		x		
Tiempo de la contratación	5. Tiempo de la contratación es acorde a la necesidad de la contratación.	x		x		x		x		x		
Costo de la contratación	6. Se planifican los costos de contratación de personal	x		x		x		x		x		

DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal											
Definición de objetivos	7. La empresa cuenta con un plan y objetivos de capacitación de personal.	x		x		x		x		x	
Elaboración del programa	8. Elaboran la programación de metas.	x		x		x		x		x	
Ejecución del plan de capacitación	9. La empresa cuenta con un plan de capacitación del personal	x		x		x		x		x	
Evaluación de resultados	10. Se evalúan los resultados de los procesos de capacitación del personal.	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño											
Identificación de funciones y perfiles del puesto	11. La empresa cuenta con un Identificación de funciones y perfiles del puesto	x		x		x		x		x	
Establecer periodicidad del puesto	12. La empresa evalúa la periodicidad del desempeño del puesto de trabajo.	x		x		x		x		x	
Plan de acción	13. La empresa cuenta con un plan de acción para el desempeño del puesto.	x		x		x		x		x	
Retroalimentación	14. Se realizan procesos de Retroalimentación en la evaluación de desempeño de la empresa	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Motivación y Automotivación											
Impulso motivador para el trabajo	15. Se realiza actividades de Impulso motivadores con los trabajadores	x		x		x		x		x	
Iniciativa del personal	16. Se motiva las iniciativas personales de los trabajadores	x		x		x		x		x	

Motivación del recurso humano	17. La empresa cuenta con un plan de motivación del recurso humano.	x		x		x		x		x		
Satisfacción del recurso humano	18. La empresa evalúa el nivel de satisfacción del recurso humano	x		x		x		x		x		
D5: Desarrollo del equipo de trabajo												
Trabajo con objetivos comunes	19. El personal que labora en la empresa lo hace bajo objetivos comunes	x		x		x		x		x		
Autogestión de equipos	20. La empresa cuenta con un plan de autogestión de equipos	x		x		x		x		x		
Cualidades del equipo	21. La empresa resalta las cualidades de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		
Relaciones interpersonales del equipo	22. La empresa cuenta con un plan de desarrollo de relaciones interpersonales de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Abel Alejandro Tasayco Jala	DNI N°	44147446
Dirección domiciliaria	Prolong Santo Domingo 655-C – Chincha Alta	Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	Licenciado en Administración – Licenciado en Educación	Teléfono Celular	941592756
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología Educacional y Tutorial		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VARIABLE 2: Éxito empresarial												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección Contingente												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Prácticas de selección	1. La empresa cuenta con buenas Prácticas de selección de personal	x		x		x		x		x		
Selección sustantiva	2. La selección de personal es sustantiva	x		x		x		x		x		
Evaluación de desempeño	3. Cuenta la empresa con un plan de Evaluación de desempeño	x		x		x		x		x		
Interacción comunicacional	4. Se practica en la empresa la Interacción comunicacional	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Dimensión Funcional de la empresa												
Organización de la empresa	5. Considera que la organización se ha venido desarrollado funcional y operativamente bien	x		x		x		x		x		
Integración de la organización	6. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		
	7. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		
Desarrollo de la organización	8. Considera que su organización está sólidamente integrada	x		x		x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Dimensión Técnico-económica												
Técnica propia de producción	9. La empresa cuenta con sus propias técnicas de producción	x		x		x		x		x		
Maximización de beneficios	10. Cuenta la empresa con un plan de Maximización de beneficios	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Económico-Financiera												
Creación de valor	11. Las actividades que desarrolla la empresa tienden a crear valor para fortalecer la organización	x		x		x		x		x		
Generación de capital	12. La empresa en los últimos años se ha visto fortalecida con un crecimiento en la Generación de capital	x		x		x		x		x		
Garantía financiera	13. Considera que la empresa presta Garantía financieramente	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Jurídico-mercantil-social												
Tipo de organización jurídica	14. La empresa tiene una adecuada organización jurídica	x		x		x		x		x		
Distribución de responsabilidad	15. Organizacionalmente en la empresa hay una adecuada distribución de responsabilidades	x		x		x		x		x		
Cultura organizacional	16. Considera que la empresa cuenta con una sólida Cultura organizacional	x		x		x		x		x		
Relaciones de jerarquía	17. Se respetan los mandos y las relaciones de jerarquía dentro de la empresa	x		x		x		x		x		

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Abel Alejandro Tasayco Jala	DNI N°	44147446
Dirección domiciliaria	Prolong Santo Domingo 655-C – Chincha Alta	Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	Licenciado en Administración – Licenciado en Educación	Teléfono Celular	941592756
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología Educacional y Tutorial		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

Matriz de validación de contenido


TITULO DE LA TESIS: "Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021"

VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección de personal.												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Técnicas de selección	23. El proceso de selección de personal se realiza con técnicas correctas	x		x		x		x		x		
Proceso del reclutamiento	24. En el proceso de reclutamiento de personal se cumple con todas las fases.	x		x		x		x		x		
Resultados del proceso	25. Se comunica los resultados de los procesos de selección de personal.	x		x		x		x		x		
Filtros de contratación	26. Se realizan filtros de selección para la contratación del personal adecuado.	x		x		x		x		x		
Tiempo de la contratación	27. Tiempo de la contratación es acorde a la necesidad de la contratación.	x		x		x		x		x		
Costo de la contratación	28. Se planifican los costos de contratación de personal	x		x		x		x		x		

DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal											
Definición de objetivos	29. La empresa cuenta con un plan y objetivos de capacitación de personal.	x		x		x		x		x	
Elaboración del programa	30. Elaboran la programación de metas.	x		x		x		x		x	
Ejecución del plan de capacitación	31. La empresa cuenta con un plan de capacitación del personal	x		x		x		x		x	
Evaluación de resultados	32. Se evalúan los resultados de los procesos de capacitación del personal.	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño											
Identificación de funciones y perfiles del puesto	33. La empresa cuenta con un Identificación de funciones y perfiles del puesto	x		x		x		x		x	
Establecer periodicidad del puesto	34. La empresa evalúa la periodicidad del desempeño del puesto de trabajo.	x		x		x		x		x	
Plan de acción	35. La empresa cuenta con un plan de acción para el desempeño del puesto.	x		x		x		x		x	
Retroalimentación	36. Se realizan procesos de Retroalimentación en la evaluación de desempeño de la empresa	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Motivación y Automotivación											
Impulso motivador para el trabajo	37. Se realiza actividades de Impulso motivadores con los trabajadores	x		x		x		x		x	
Iniciativa del personal	38. Se motiva las iniciativas personales de los trabajadores	x		x		x		x		x	

Motivación del recurso humano	39. La empresa cuenta con un plan de motivación del recurso humano.	x		x		x		x		x		
Satisfacción del recurso humano	40. La empresa evalúa el nivel de satisfacción del recurso humano	x		x		x		x		x		
D5: Desarrollo del equipo de trabajo												
Trabajo con objetivos comunes	41. El personal que labora en la empresa lo hace bajo objetivos comunes	x		x		x		x		x		
Autogestión de equipos	42. La empresa cuenta con un plan de autogestión de equipos	x		x		x		x		x		
Cualidades del equipo	43. La empresa resalta las cualidades de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		
Relaciones interpersonales del equipo	44. La empresa cuenta con un plan de desarrollo de relaciones interpersonales de los equipos de trabajo	x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	VIOLETA CADENILLAS ALBORNOZ	DNI N°	09748659
Dirección domiciliaria		Teléfono domicilio	--
Título Profesional / Especialidad	EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN	Teléfono Celular	
Grado Académico	DOCTORA		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

VARIABLE 2: Éxito empresarial												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Selección Contingente												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Prácticas de selección	18. La empresa cuenta con buenas Prácticas de selección de personal	x		x		x		x		x		
Selección sustantiva	19. La selección de personal es sustantiva	x		x		x		x		x		
Evaluación de desempeño	20. Cuenta la empresa con un plan de Evaluación de desempeño	x		x		x		x		x		
Interacción comunicacional	21. Se practica en la empresa la Interacción comunicacional	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Dimensión Funcional de la empresa												
Organización de la empresa	22. Considera que la organización se ha venido desarrollado funcional y operativamente bien	x		x		x		x		x		
Integración de la organización	23. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		
	24. Considera que la empresa cuenta con un sólido plan de Organización	x		x		x		x		x		

Desarrollo de la organización	25. Considera que su organización está sólidamente integrada	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Dimensión Técnico-económica											
Técnica propia de producción	26. La empresa cuenta con sus propias técnicas de producción	x		x		x		x		x	
Maximización de beneficios	27. Cuenta la empresa con un plan de Maximización de beneficios	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Económico-Financiera											
Creación de valor	28. Las actividades que desarrolla la empresa tienden a crear valor para fortalecer la organización	x		x		x		x		x	
Generación de capital	29. La empresa en los últimos años se ha visto fortalecida con un crecimiento en la Generación de capital	x		x		x		x		x	
Garantía financiera	30. Considera que la empresa presta Garantía financieramente	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Jurídico-mercantil-social											
Tipo de organización jurídica	31. La empresa tiene una adecuada organización jurídica	x		x		x		x		x	
Distribución de responsabilidad	32. Organizacionalmente en la empresa hay una adecuada distribución de responsabilidades	x		x		x		x		x	
Cultura organizacional	33. Considera que la empresa cuenta con una sólida Cultura organizacional	x		x		x		x		x	
Relaciones de jerarquía	34. Se respetan los mandos y las relaciones de jerarquía dentro de la empresa	x		x		x		x		x	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	VIOLETA CADENILLAS ALBORNOZ	DNI N°	09748659
Dirección domiciliaria		Teléfono domicilio	--
Título Profesional / Especialidad	EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN	Teléfono Celular	
Grado Académico	DOCTORA		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
FIRMA	 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz CDD 1009748659	Lugar y Fecha:	25 de Junio del 2022.

Anexo 6: Base de datos de la variable gestión de recursos humanos

	rh1	rh2	rh3	rh4	rh5	rh6	rh7	rh8	rh9	rh10	rh11	rh12	rh13	rh14	rh15	rh16	rh17	rh18	rh19	rh20	rh21	rh22	
1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	78
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	5	5	77
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	74
5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	2	5	2	2	3	4	4	80
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	105
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	79
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	99
9	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	94
10	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	101
11	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	75
12	2	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	91
13	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	75
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
15	2	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	77
16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	104
17	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	2	5	86
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
19	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	83
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
22	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	91
24	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	88
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	104
26	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	77
27	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	93
28	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	3	5	1	3	5	5	5	87
30	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	60
31	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	68
32	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	83
33	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	2	2	1	3	4	4	4	1	4	4	4	5	67
34	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	92
35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	81
36	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	91
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	95
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	85
39	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	96

40	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	92	
41	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	79
42	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	74
43	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	64	
44	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	5	77	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
47	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	2	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	78	
48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	82	
49	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	76	
50	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	
51	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	74	
52	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96	
53	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	73		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	100	
55	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	85	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
57	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	74	
58	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	81	
59	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	88	
60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
61	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	80	
62	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	100	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	94	
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	80	
65	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	78	
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	83	
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90	
68	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	75	
69	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	2	5	2	2	3	3	4	80	
70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	105	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	80	
72	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	99	
73	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	94	
74	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	101	
75	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	77		
76	2	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	91	
77	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	75	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	61	
79	2	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	4	75	
80	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	104	
81	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	87	

42	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	58
43	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	50
44	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	59
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
47	3	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	53
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
51	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	62
52	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	69
53	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	69
54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	80
55	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	63
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	75
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
58	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	69
59	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	75
60	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
61	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	58
62	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	80
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
65	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
68	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	59
69	3	1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	71
70	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
73	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	77
74	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	72
75	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	70
76	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	73
77	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	49
78	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	49
79	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
81	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	78

Anexo 7: Confiabilidad

Confiabilidad de la variable 1: Gestión de recurso humano

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Donde:

$\sum s_i^2$ = varianza de cada ítem

s_T^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$\alpha = 0,948$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	22

Confiabilidad de la Variable 2: Éxito empresarial

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Donde:

$\sum s_i^2$ = varianza de cada ítem

s_T^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$\alpha = 0,963$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	17

Anexo 8: Registro de los expertos en la SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 29/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/10/2009 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724</p>	<p>DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	TITULO DE INGENIERO MECANICO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	BACHILLER EN INGENIERIA MECANICA Fecha de diploma: 28/06/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMATICA, FISICA Y COMPUTACION Fecha de diploma: 03/08/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	INGENIERO MECANICO Fecha de diploma: 22/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

<p>MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106</p>	<p>MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL Fecha de diploma: 15/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU</p>
<p>MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106</p>	<p>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2013 Fecha egreso: 05/01/2019</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p>
<p>MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106</p>	<p>ABOGADO Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE - A583854	TITULO DE CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 08/04/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 23/04/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 08/04/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 25/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CADENILLAS ALBORNOZ, VIOLETA DNI 09748659	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 10/07/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CADENILLAS ALBORNOZ, VIOLETA DNI 09748659	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 10/07/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CADENILLAS ALBORNOZ, VIOLETA DNI 09748659	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/01/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CADENILLAS ALBORNOZ, VIOLETA DNI 09748659	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 22/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CADENILLAS ALBORNOZ, VIOLETA DNI 09748659	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO DNI 44147446	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 23/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO DNI 44147446	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 03/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO DNI 44147446	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 24/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO DNI 44147446	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 22/01/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO DNI 44147446	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 01/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO DNI 44147446	DOCTOR EN PSICOLOGIA EDUCACIONAL Y TUTORIAL Fecha de diploma: 19/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2012 Fecha egreso: 10/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVA PALACIOS GOMEZ LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021", cuyo autor es PAGOLA JARA SOLEDAD CLENI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 25.00% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA PALACIOS GOMEZ LUIS ENRIQUE DNI: 27148724 ORCID 0000-0003-3224-5363	Firmado digitalmente por: ALVAPL el 19-08-2022 11:44:20

Código documento Trilce: TRI - 0399054