



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**La Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Clima Laboral
de la Empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el Distrito
de San Juan de Lurigancho**

TESIS

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Administración y Gerencia

AUTORA

Gonzales Rodriguez, Cielo Valeria

(ORCID: 0000-0001-7407-9506)

ASESOR

Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo

(ORCID: 0000-0001-5466-4871)

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Gonzales Rodriguez Cielo Valeria

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de identidad de la AUTORA: 75418907

Orcid: 0000-0001-7407-9506

Datos de asesor

Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07271547

Orcid: 0000-0001-5466-4871

Datos del jurado

JURADO 1: YTO YTO JUAN LUIS, dni: 07815722, orcid: 0000-0003-2454-4179

JURADO 2: VILLA ESTEVES JOSÉ ANTONIO, dni: 07778554, orcid: 0000-0003-0005-4482

JURADO 3: CAMONES FIGUEROA LORGIO JESÚS, dni: 31630075, orcid: 0000-0001-5275-3221

JURADO 4: MASCARO CANALES PEDRO LUIS, dni: 07271547, orcid: 0000-0001-5466-4871

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón este trabajo de investigación a mis padres y a mi hermana, por haber sido mi apoyo constante tanto en mi vida personal como en la profesional, ya que gracias a ellos soy la persona que soy hoy en día; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, muchas gracias por siempre apoyarme en cada decisión de mi vida, ustedes son mi motor y motivo de seguir adelante y gracias a ustedes he obtenido siempre las mejores enseñanzas durante mi vida.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios por permitirme cumplir todos mis logros y todas las bendiciones que nos brinda a mi familia y a mí. Le doy gracias también a mis padres y hermana por apoyarme en cada decisión y proyecto de mi vida. Agradecer a todo el personal docente de la Universidad Ricardo Palma y en especial a los Docentes de la Facultad De Ciencias Económicas y Empresariales – Escuela de administración y Gerencia.

Introducción

El presente trabajo de investigación titulado: *La Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el distrito de San Juan de Lurigancho.*; se desarrolla en base al estudio de la Gestión de Recursos Humanos ya que en la actualidad se considera una de las bases más fundamentales e importantes para que toda empresa pueda cumplir con todos sus objetivos y metas de manera correcta.

La gestión de recursos humanos representa todas aquellas acciones que hacen que el personal se sienta familiarizado con la organización, ya que incide de manera permanente en el clima laboral de una empresa. Todo aquello mencionado guarda una estrecha relación con otras variables que forman parte de la productividad, satisfacción, desempeño, rotación del personal, etc.

El presente trabajo se divide en cuatro capítulos: El primer capítulo comprende el planteamiento del estudio, la formulación del mismo, así como el de los objetivos y la justificación de la investigación.

El segundo capítulo comprende el marco teórico conceptual de la investigación, conformados por dos grupos de planteamientos: la gestión de recursos humanos y clima laboral en una constructora. El tercer capítulo está conformado por las hipótesis y variables, así como las identificaciones de variables y unidades de análisis, incluyendo las matrices de operacionalización y de consistencia. El cuarto capítulo está conformado por la metodología del estudio donde se da a conocer el tipo, nivel, hipótesis, diseño de investigación, así como el método, población y muestra.

Y por último en el quinto capítulo vamos a conocer el detalle de los resultados de ambas variables, asimismo, se ubica el análisis estadístico de las hipótesis y la discusión. Y por último se analizaron las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

Índice

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Introducción.....	V
Resumen	XI
Abstract.....	XII
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1. Formulación del problema.....	1
2. Objetivos generales y específicos.....	3
3. Justificación e importancia del estudio.....	4
4. Alcance y limitaciones.....	5
4.1. Limitación espacial	5
4.2. Limitación temporal	5
4.3. Limitación social	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	7
1. Antecedentes de la investigación.....	7
2. Bases teóricas-científicas.....	10
3. Definición de términos básicos:	17
CAPÍTULO III	19
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	19
1. Hipótesis y/o supuestos básicos	19
2. Las variables de estudio y su operacionalización	19
Matriz de operacionalización de variables.....	22
3. Matriz lógica de consistencia.....	23
CAPÍTULO IV	24
MÉTODO	24

1.Tipo y método de investigación.....	24
2.Diseño específico de investigación.....	24
3.Población, Muestra	25
4.Instrumento de obtención de datos	27
5.Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
6.Procedimiento de ejecución del estudio.....	27
CAPÍTULO V.....	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
1.Datos cuantitativos.....	28
2.Análisis de resultados	54
3.Discusión de resultados.....	74
CAPÍTULO VI	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
1. Conclusiones.....	77
2.Recomendaciones	78
REFERENCIAS	81
APÉNDICES	87
1. Apéndice 1: Cuestionario.....	87

Índice de Tablas

Tabla 1.....	20
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	25
Tabla 4.....	28
Tabla 5.....	29
Tabla 6.....	30
Tabla 7.....	31
Tabla 8.....	32
Tabla 9.....	33
Tabla 10.....	34
Tabla 11.....	35
Tabla 12.....	36
Tabla 13.....	37
Tabla 14.....	38
Tabla 15.....	39
Tabla 16.....	40
Tabla 17.....	41
Tabla 18.....	42
Tabla 19.....	43
Tabla 20.....	44
Tabla 21.....	45
Tabla 22.....	46
Tabla 23.....	47
Tabla 24.....	48
Tabla 25.....	49
Tabla 26.....	50
Tabla 27.....	51
Tabla 28.....	52
Tabla 29.....	53

Índice de Figuras

Figura 1.....	29
Figura 2.....	30
Figura 3.....	31
Figura 4.....	32
Figura 5.....	33
Figura 6.....	34
Figura 7.....	35
Figura 8.....	36
Figura 9.....	37
Figura 10.....	38
Figura 11.....	39
Figura 12.....	40
Figura 13.....	41
Figura 14.....	42
Figura 15.....	43
Figura 16.....	44
Figura 17.....	45
Figura 18.....	46
Figura 19.....	47
Figura 20.....	48
Figura 21.....	49
Figura 22.....	50
Figura 23.....	51
Figura 24.....	52
Figura 25.....	53

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar como la Gestión de Recursos Humanos incide en el Clima Laboral. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional, el método de la investigación es hipotético deductivo y el diseño es no experimental. Se utilizó como herramienta el cuestionario y el análisis estadístico, datos que fueron validados y luego utilizados en estudios posteriores. Para recolectar los datos de la investigación se utilizaron herramientas cuantitativas, donde se pudo analizar la muestra compuesta por treinta trabajadores de la empresa, en los cuales se les aplicó la entrevista, esta investigación buscó realizar una descripción general de la realidad, mediante un análisis profundo. Los colaboradores de una empresa son en la actualidad el núcleo de las ventajas competitivas sostenibles entre todas las organizaciones y un elemento muy primordial para el éxito y desarrollo de las mismas, por lo que es importante que cuenten con un óptimo clima laboral que les permita desarrollarse y sentirse satisfechos dentro de la organización para que puedan aportar el mejor desempeño y potencial a la misma, además de que se ha demostrado en muchos casos que tanto la Gestión de Recursos Humanos como el Clima Laboral tienen un impacto significativo en diferentes aspectos como lo es la productividad, calidad del servicio, motivación, rotación de personal, entre otros.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral; Estudio de casos; Gestión de Recursos Humanos Constructora Méndez Contratistas EIRL; Investigación cuantitativa.

Abstract

The objective of the research carried out was to determine how Human Resources Management affects the Work Environment. The type of research is descriptive - correlational, the research method is hypothetical deductive and the design is non-experimental. The questionnaire and statistical analysis were used as a tool, data that was validated and then used in subsequent studies. To collect the research data, quantitative tools were used, where it was possible to analyze the sample made up of thirty company workers, in which the interview was applied, this research sought to make a holistic description of reality, through a deep analysis. . The employees of a company are currently the core of sustainable competitive advantages among all organizations and a very essential element for their success and development, so it is important that they have an optimal work environment that allows them to develop. and feel satisfied within the organization so that they can contribute the best performance and potential to it, in addition to the fact that it has been shown in many cases that both Human Resource Management and the Work Environment have a significant impact on different aspects such as productivity, service quality, motivation, staff turnover, among others.

KEY WORDS: Working environment; Study of cases; Human Resources Management Constructora Méndez Contratistas EIRL; Quantitative investigation.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

La gestión de recursos humanos tiene la obligación de dirigir, controlar, así como la administración y contratación de personal. Pero cuando se presenta una gestión de recursos humanos incompetente y con mal funcionamiento, tiene como consecuencia una mala organización empresarial, en este caso negativo el cual tendrá una posición competitiva baja en el mercado. La falta de comunicación entre el departamento y gerencia lleva a una toma de decisiones mal planificada. Las metas y objetivos de una organización se ven sumamente afectadas cuando no se tiene una planificación que logre cumplir con las necesidades de la empresa.

La falta de una mejor gestión de recursos humanos en los procesos produce descoordinaciones que conlleva a un mal manejo productivo y retrasos.

Aguas (2021) Indicó que al tener un inadecuado clima laboral afecta a la producción. Esto se evidencia con colaboradores que tienen problemas con el cumplimiento de sus tareas y plazos establecidos. Asimismo, los ambientes laborales que carecen de confianza generan una falta de compromiso en los trabajadores, causando así desinterés y peor aún dejar el puesto de trabajo, lo que es perjudicial para la empresa. Por otro lado, crear climas laborales saludables aporta en el desarrollo profesional individual y grupal. Ayuda a potenciar la innovación y la creatividad. Disminuye el estrés, lo cual es bueno para la salud de los trabajadores de la organización. Por último, reduce los niveles de rotación de trabajadores.

Los colaboradores no se encuentran conformes ante tal situación llena de improvisaciones y esto impacta en la satisfacción laboral, la sobrecarga laboral, los niveles de productividad de los trabajadores, la calidad del servicio que se brindan en los proyectos u obras, la motivación y los índices de rotación de personal, por referirse a solo algunas repercusiones. Además, se siguen incrementando los problemas hasta que se pueda aplicar un nuevo plan de manejo organizacional en la empresa.

La constructora e inmobiliaria Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L., inicia sus actividades el 01 de marzo del 2015, en el rubro de construcción de edificios completos.

La empresa viene funcionando y realizando proyectos de gran cobertura, su desarrollo y crecimiento rápido se ve afectado por la falta de planificación y organización en los procesos de recursos humanos.

De tal manera es necesario aplicar la gestión de recursos humanos y así exista una mejora en el clima laboral y esto traerá como resultado una mejor gestión de actividades y cumplimiento de objetivos.

Por lo tanto, se considera necesario realizar la presente investigación para poder establecer el grado en que la gestión de recursos humanos incide en el clima laboral de la Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L., con el fin de establecer políticas, medidas de solución, control y de cambio de ser necesario con el fin de manejar competentemente desavenencias entre colaboradores y que aporten al logro de los objetivos de la constructora.

1.1.Problema general

¿Cómo incide la gestión del área de recursos humanos en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?

1.2.Problemas específicos

- ¿De qué manera influye la contratación del personal en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?
- ¿De qué manera influye la capacitación del personal en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?
- ¿De qué manera influye la gestión organizacional en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?

2. Objetivos generales y específicos

2.1.Objetivo general

Determinar cómo incide la gestión del área de recursos humanos en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

2.2.Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la contratación del personal influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.
- Determinar en qué medida la capacitación del personal influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.
- Determinar en qué medida la gestión organizacional del personal influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

3. Justificación e importancia del estudio

El presente trabajo de investigación se direcciona a estudiar el manejo de la gestión de recursos Humanos en la Constructora Méndez Contratistas EIRL, el cual se basa en la repercusión que tendrá la gestión en el clima laboral de sus colaboradores.

Considerando que los trabajadores son el factor más importante para las empresas que con las mejoras correspondientes se logrará un mejor clima laboral obteniéndose un mejor resultado con el consiguiente incremento de la productividad.

Esta investigación es importante porque surge de la necesidad de prevenir y manejar los conflictos del personal en la Constructora Méndez Contratistas EIRL, a fin de evitar un deterioro de la imagen de la empresa, una desmejora del clima laboral y que los objetivos corporativos no sean cumplidos. Estos aspectos suelen ser originados por la falta de una organización efectiva que defina los roles del personal de acuerdo a las áreas correspondientes.

Asimismo, otro fin del trabajo es encontrar los motivos por los cuales el personal de la constructora no se siente a gusto en su área de trabajo percibiendo que no existe una buena definición de funciones y por ello la empresa no logra los objetivos planteados. Se llegó a la conclusión que la solución a estos problemas es definir estrategias y planes de acción para mejorar el clima laboral de la Constructora Méndez Contratistas EIRL.

El proyecto tiene como beneficiarios a los empleados y al propio empleador; ya que se enfrentarán los problemas planteados proponiendo una solución para la mejora de los procesos de recursos humanos en la Constructora Méndez Contratistas EIRL.

3.1.Justificación Práctica

Actualmente en el país existe la necesidad de ser cada vez más competitivos en el campo de la construcción y la gestión del personal es fundamental para el logro de los objetivos empresariales. Es por ello que esta investigación pretende definir las recomendaciones para que la Constructora Méndez Contratistas EIRL logre una mejor gestión del personal que ayude al logro de un mejor clima laboral.

3.2.Justificación teórica

La investigación se basa en la aplicación de la gestión de recursos humanos para la mejora del clima laboral y así obtener una mejor productividad del personal.

3.3.Justificación metodológica

En cuanto al aporte metodológico esta investigación presenta un alcance de nivel correlacional, puesto que pretende determinar cómo la Gestión de Recursos Humanos incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. Para esto se determinará una muestra, aplicándose un instrumento de recolección de datos a través de un cuestionario tipo Likert.

4.Alcance y limitaciones

4.1.Limitación espacial

La investigación se realizará en la sede de la Constructora Méndez Contratistas EIRL ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

4.2.Limitación temporal

La presente investigación será desarrollada entre los meses de junio y octubre del 2022.

4.3.Limitación social

Este trabajo se centra en el personal de la Constructora Méndez Contratistas EIRL que cuenta con 50 trabajadores.

4.4.Limitación conceptual

Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades y conocimientos. Sea cual sea el puesto de trabajo que tengan dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad en la organización. Además, cada persona constituye un recurso muy diversificado debido a las diferencias individuales de personalidad, experiencia, habilidades, etc. En realidad, la palabra recurso implica un concepto bastante restringido para abarcar a las personas, pues, más que un recurso, son miembros de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

1.1. Investigaciones internacionales

Wilches (2018) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia*, presentada en la Universidad externado de Colombia. Concluye que : Partir con la organización de la estructura de una empresa favorece al clima laboral ya que los colaboradores tienen pautas establecidas a desarrollar y saben que funciones desempeñar en su trabajo y por ende tendrán un mejor rendimiento, por lo que no van a tener impedimentos al identificar sus labores, lo cual amortigua dificultades por procedimientos efectuados de forma incorrecta, por lo tanto es necesario que exista una relación con lo planificado y lo que se lleva a ejecutar, teniendo en cuenta que todos los componentes deben estar relacionados y partir de los objetivos diseñados inicialmente.

Conclusiones: Es muy importante que en toda empresa u organización exista una planificación efectiva de objetivos, para evitar una mala ejecución de laborales del personal en las áreas correspondientes y así prevenir un deterioro en las metas definidas.

López (2021), en su tesis titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica* para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Concluye que: De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que el clima organizacional, la motivación, la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la UPS sede Guayaquil y que aplicando planes de mejora o estrategias eficientes obtendrán un mejor rendimiento en funciones por parte del personal.

Conclusiones: Todas las variables que forman parte de la gestión de recursos humanos (clima organizacional, motivación, trabajo en equipo, incentivos, etc.) son una base fundamental junto a las estrategias planteadas por la empresa y si llegan a ser aplicadas de forma correcta se obtendrá un rendimiento efectivo en las funciones laborales de los empleados obteniendo que se sientan a gusto en el lugar donde trabajan.

Sandoval (2016), en la tesis titulada: *Sugerencias en la Gestión de los Recursos Humanos de las Pyme's Constructoras para la mitigación de problemas presentes en sus actividades ligadas a la dirección y la toma de decisiones*; para optar por el grado de Maestro en Ingeniería, Universidad Nacional Autónoma de México; México, D. F., México. Concluye que : En lo que corresponde los diseños de la gestión de recursos humanos y estructura empresarial dentro de alguna entidad, se llegó a la deducción que cada una de ellas posee particularidades que hacen que sobresalte a diferencia de otras, por ello antes de aplicar estrategias de RR.HH. en la gestión de las empresas se debe tener en cuenta de manera muy específica las metas y requerimientos de la misma y de esta manera se pueda adaptar a un diseño experto para que funcione.

Conclusiones: Cada empresa u entidad tiene necesidades y requerimientos diferentes a otras, es por ello que para que toda empresa cumpla sus metas sin que alguna dificultad intervenga se debe conocer muy bien las estrategias a aplicar y de esa forma pueda adaptarse a diseños cada vez más avanzados.

1.2. Investigaciones nacionales

Mendoza (2021), en su tesis titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral de personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*, presentada en la Universidad Peruana de las Américas. Concluyó que: Existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de RhoSpearman de ,826 y nivel de error de 0.01, así mismo un Coeficiente de determinación de 0.611.

Conclusiones: Se pudo concluir que existe una estrecha influencia entre el clima organizacional, la estructura, la comunicación, la identidad, la autonomía y motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa y no se está obteniendo un buen rendimiento de ellos, es por eso que es necesario proponer planes de mejora para obtener una mejor productividad y crecimiento de la organización.

Pacco (2018), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el clima laboral en la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna*, presentada en la Universidad Privada de Tacna. Concluyó que: La gestión de recursos humanos, la contratación, la organización y el estilo de dirección inciden de modo relevante y consecutivo en el clima laboral en la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2017 – 2018. Además, el nivel de gestión de recursos humanos alcanzó un 52,8 % de eficiencia, mientras que el clima laboral fue calificado con un 50,3 %.

Conclusiones: Se llegó a la conclusión que aplicando estrategias de la gestión de recursos humanos y mejorando las condiciones de trabajo se tendrá un cambio radical en el

mejoramiento del clima laboral y ayudará a fortalecer la integridad del trabajador, obteniendo un desempeño de labores más efectivo por parte de los colaboradores.

Honorio (2018), en su tesis titulada: *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en Empresas Constructoras de Lima, 2016 – 2017*; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; Lima, Perú. Concluyó que: Aplicando estas prácticas de RRHH como: una buena remuneración, incentivos, desarrollar una línea de carrera, aplicar el trabajo en equipo entre los colaboradores y otros elementos que van de la mano como el clima laboral tienen una incidencia con el compromiso institucional del personal que trabajan en las empresas constructoras de Lima. La interrelación de las variables es directa y significativa (0.62%).

Conclusiones: Por lo tanto, este resultado indica que la gestión de RRHH se relaciona de forma parcial en la estabilización de las dimensiones del compromiso organizacional. Se concluye que aplicando incentivos como: bonificaciones, comisiones, mejora salarial, ayudara al mejoramiento del clima y cultura organizacional obteniendo una disminución de rotación de personal y abandono de trabajo.

2. Bases teóricas-científicas

2.1.Gestión de recursos humanos

Mondy (2010), define a la gestión de recursos humanos como “la coordinación de la participación de individuos y el esfuerzo de otros para el logro de los objetivos organizacionales”. (p. 4).

Claramente la gestión de recursos humanos en una empresa es muy importante, nada se lograría sin prescindir del capital intangible, especialmente si hay una buena

organización, esta debe contar con los mejores profesionales y técnicos que se necesitan para llevar el negocio y alcanzar todos los objetivos. Los objetivos que se han establecido deben actualizarse constantemente para mantenerse al día con los cambios que se están produciendo en el mercado.

Dessler (2011), define a “la administración de recursos humanos como el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como también atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia” (p. 2).

Según Dessler, la gestión de recursos humanos requiere de manera fundamental: planificar, organizar, administrar y controlar los activos intangibles más valiosos, determinando tareas y seleccionando personas en función de su educación y ocupar puestos requeridos para negocios privados o públicos. Es importante cubrir trabajo, personal experimentado y bien capacitado con el fin de lograr el progreso y desarrollo organizacional de la propia empresa.

Maristany (2012), precisa que:

En los recursos humanos y en las entidades, es la oficina dedicada a los temas que tienen que ver con las personas. Es una función de nivel alto, es decir, asesora, y como tal su responsabilidad es la de dar consejo, ayudar y proveer herramientas a la línea para que ésta actúe. Pero no es responsable por la relación, porque es el supervisor cada nivel el que mantiene la relación cotidiana y, por lo tanto, quien la puede mejorar o empeorar con actitudes o gestos que están fuera del alcance de recurso humanos. (p.33)

El autor deja esto claro cuando enfatiza claramente el papel de RR.HH. en el sistema general. El mismo organismo que se responsabiliza por la adecuada utilización del personal de acuerdo a su formación y profesionalismo, no dejando dudas sobre sus actuaciones y remisiones. Es decir que uno es el individuo y el otro es el liderazgo armonioso de las personas con el fin de obtener un adecuado trabajo en equipo.

Chiavenato, (2011), indica que:

La provisión de recursos humanos, se relaciona con el suministro de personas a la empresa, son los procesos responsables de los recursos laborales, y comprenden todas las actividades de la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Los procesos de provisión son la entrada de los colaboradores al sistema de la organización. Se trata de abastecer a la organización del talento humano necesario para su funcionamiento. (p.112)

Esto dependerá de la política laboral aplicada y aprobada por la empresa, teniendo en cuenta siempre la estrategia ya que será una pauta o curso de acción que una organización debe utilizar para llegar a sus metas y objetivos. Estrategia que buscará incorporar el clima organizacional predominando en las entidades públicas, buscando recaudar lo máximo posible, buscando una buena formación para mejorar el rendimiento productivo y la satisfacción de los empleados.

La gestión organizacional

Chiavenato (2009) afirma que la cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias que están determinadas por normas, valores y expectativas, compartidas por todos los miembros de la organización. Por lo tanto, se refiere al sistema que es compartido por todos los miembros de la organización diferentes a otros. La esencia de la cultura corporativa es aquel grado de independencia o libertad del trabajador y de su unidad o dependencia. La cultura organizacional representa las percepciones de los gerentes hacia los socios de la organización y representa la forma de pensar dominante de la misma, además es una forma de interpretar la realidad de la organización y un modelo para la gestión de sus asuntos, por lo tanto, condiciona a la gestión del personal.

La contratación del personal

De acuerdo con Alles (2006), define a la contratación del personal como un acto de selección a aquellos que tienen más probabilidades de encajar en los puestos ofrecidos para satisfacer las necesidades de la empresa. Los candidatos pueden estar desempleados o empleados de otra manera.

La capacitación del personal

Chiavenato (2009) define a la capacitación del personal como la capacidad y habilidad que tiene cada persona para poder adquirir un nuevo conocimiento el cual le sirve para poder desarrollar con excelencia sus funciones dentro del trabajo.

2.2. Clima laboral

Chiavenato (2011), considera que:

La incidencia del ambiente sobre la motivación de personal se describe como cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. Este último, no es sólo un concepto o fenómeno, cuyo conocimiento ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores. (p.74)

Según el autor Chiavenato un buen clima laboral influye en la motivación natural de los empleados, teniendo un predominio en sus pensamientos, acciones y comportamiento en su lugar laboral; los cuales conllevan a tomarlo como su segundo hogar, desarrollando sus funciones con más voluntad en la empresa.

Rodríguez (2005), considera que:

El clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los factores internos de la organización, más no a los factores del entorno en que se encuentra la organización. (p.161)

Los expertos destacan la importancia del clima organizacional en las empresas, sin dejar de lado lo que ocurre en el exterior de la empresa, respecto a los cambios tecnológicos, cambios regulatorios, uso de herramientas innovadoras o aplicaciones

informáticas para mantenerse al día, obteniendo un mejor progreso y desarrollo económico.

Domínguez L., (2013), afirman que el ambiente laboral:

Se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (pp.62-63)

Se refieren a los comentarios como equipo y grupos de trabajos, el cual debe ser armoniosa y motivacional, con la finalidad de que el colaborador desarrolle sus actividades laborales de manera más efectiva, esa integración entre las áreas de las organizaciones logrará que los ingresos se incrementen, teniendo como beneficiarios al empleador y al empleado.

Efectos del Clima Laboral

Cabeza (2004) afirma que los efectos del entorno de trabajo se pueden resumir en dos categorías, a saber, efectos directos y efectos interactivos. La inmediatez se refiere a la influencia de alguna característica de la organización sobre el comportamiento de la mayoría o de algunos de sus miembros. El comportamiento individual varía con el clima. La interacción se refiere a la influencia de las diferentes características organizacionales de las personas y todo el apoyo que el ambiente de trabajo brinda al individuo.

Desempeño Laboral

Chiavenato (2009) afirma que la evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño de cada persona en función de sus actividades, objetivos y resultados a alcanzar, habilidades que ofrece y el potencial de desarrollo del mismo. Es una aquella definición que ayuda a evaluar los conocimientos y habilidades de una persona, pero principalmente su contribución al negocio de la empresa.

Satisfacción Laboral

Para Robbins (2004) afirma que las personas suelen categorizar a sus percepciones como satisfacción o insatisfacción laboral. Estas actitudes están determinadas por las características actuales del puesto y por las percepciones que tienen los trabajadores hacia su trabajo. De tal manera el trabajador queda satisfecho experimenta sentimientos de bienestar, placer y comodidad de lo contrario se podría decir que está insatisfecho. Los resultados insatisfactorios afectan la productividad de la empresa y causan el deterioro de la calidad del ambiente de trabajo, pudiendo reducir el rendimiento, aumentando las tasas de quejas o cambio de trabajo.

Comportamiento laboral

El comportamiento organizacional según Chiavenato (1996) Son aquellos comportamientos de las personas en las empresas, el cual incide en las relaciones individuales, grupales y las interacciones entre las personas y organizaciones.

3. Definición de términos básicos:

- **Autonomía**

Lizano (2014) afirma que esto está dentro de la libertad de expresión de las personas en el lugar de trabajo. Se refiere a las personas que cumplen con sus deberes, independencia e iniciativa en su cargo.

- **Eficacia**

Cuentas (2015) menciona que es aquel conjunto de actividades, procedimientos y condiciones que tienen lugar en una empresa y que están directamente relacionados con la satisfacción de los empleados con su ambiente de trabajo.

- **Eficiencia**

Cuentas (2015) menciona que es aquella expresión que se utiliza para medir la capacidad o calidad de un sistema o entidad económica para alcanzar ciertas metas minimizando el uso de recursos.

- **Eficiencia Laboral**

Cuentas (2015) menciona que es el tiempo estimado de la finalización de la tarea y tiempo requerido para completar la tarea de manera efectiva.

- **Productividad Laboral**

Urteaga (2015) indica que es aquella acción que incluye aumentos o disminuciones en la producción debido a cambios en la mano de obra, el capital, la tecnología y otros factores.

- **Liderazgo**

Chávez (2016) menciona que el liderazgo en una organización es uno de los roles interpersonales que desempeñan los gerentes para guiar y motivar a los subordinados. Por esta razón esta variable es importante porque sin una gestión adecuada las empresas no podrán lograr sus objetivos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1. Hipótesis general

La gestión del área recursos humanos influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

1.2. Hipótesis específicas

- La contratación del personal influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.
- La capacitación del personal influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.
- La gestión organizacional influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

2. Las variables de estudio y su operacionalización

2.1. Identificación de la variable independiente

La variable independiente es: **Gestión de recursos humanos**; el cual cuenta con las dimensiones e indicadores que se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 1.*Operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos*

Variable	Dimensiones	Indicadores
VI: Gestión de Recursos Humanos	La contratación del personal	Experiencia laboral, Experiencia tecnológica, Preselección de los mejores perfiles
	La capacitación del personal	Capacitación tecnológica, Capacitación continua, Capacitación de trabajo en equipo
	La gestión organizacional	Planificación de objetivos, Coordinación de actividades, Dirección y control de procesos

2.2. Identificación de la variable dependiente

La variable dependiente es: **Clima laboral**; el cual cuenta con las dimensiones e indicadores se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 2.*Operacionalización de la variable Clima Laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores
VD: Clima laboral	Desempeño laboral	Cumplimiento de funciones, Calidad de servicio, Habilidades interpersonales
	Satisfacción laboral	Bienestar del empleado, Recompensas equitativas, La adecuación al puesto
	Comportamiento laboral	Empatía, Autocontrol, Resolución de conflictos

2.3. Identificación de la variable interviniente

La variable interviniente es: **Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L.**; el cual, es controlada por sus reglamentos internos, organización e instrumentos de gestión.

Matriz de operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítem
Gestión de Recursos Humanos	Se define a la gestión de recursos humanos como un conjunto de procesos o estrategias, que una empresa planifica, implementa y hace seguimientos relacionados a los colaboradores que conforman la organización.	Rivera (2016, p.26) menciona que gestión de recursos humanos "es la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización".	La gestión organizacional La contratación del personal La capacitación del personal	-Planificación de objetivos -Coordinación de actividades -Dirección y control de procesos -Experiencia laboral -Experiencia tecnológica -Preselección de los mejores perfiles -Capacitación tecnológica -Capacitación continua -Capacitación de trabajo en equipo	Cuestionario	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16
Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítem
Clima Laboral	Se define al clima laboral como un ambiente en el cual un trabajador pone en acción sus laborales y se encuentra relacionado a los diferentes tipos de percepción que puede tener un colaborador, pero también de las acciones de una organización.	El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (García, 2009).	Desempeño laboral Satisfacción laboral Comportamiento laboral	-Cumplimiento de funciones -Calidad de servicio -Habilidades interpersonales -Bienestar del empleado -Las recompensas equitativas -La adecuación al puesto -Empatía -Autocontrol -Resolución de conflictos	Cuestionario	17 18 19 20 21 22 23 24 25

3. Matriz lógica de consistencia

La Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Clima Laboral de la Empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el Distrito de San Juan de Lurigancho

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente	Dimensiones	Metodología
¿Cómo incide la gestión del área de recursos humanos en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?	Determinar cómo incide la gestión del área de recursos humanos en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.	La gestión de recursos humanos incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.	Gestión de Recursos Humanos	La gestión organizacional La contratación del personal La capacitación del personal	Tipo de Estudio: Descriptivo-Correlacional Método: Hipotético Deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente	Dimensiones	Diseño: No Experimental Área de Estudio: Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el Distrito de San Juan de Lurigancho
¿De qué manera influye la contratación del personal en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?	Determinar en qué medida la contratación del personal incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.	La contratación del personal incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.	Clima laboral	Desempeño laboral	Población y Muestra: La población estuvo constituida por cincuenta trabajadores. La muestra fue probabilística-aleatorio simple. Siendo un total de treinta informantes Instrumento: Cuestionario con respuestas de escala de Likert
¿De qué manera influye la capacitación del personal en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?	Determinar en qué medida la capacitación del personal incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.	La capacitación del personal incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.		Satisfacción laboral	
¿De qué manera influye la organización del personal en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL?	Determinar en qué medida la organización del personal incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.	La organización del personal incide en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.		Comportamiento laboral	

CAPÍTULO IV

MÉTODO

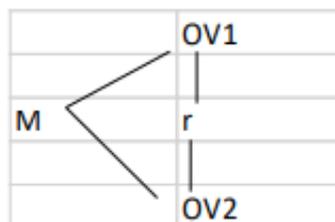
1. Tipo y método de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativa porque permite la obtención de cantidades y hallazgos a partir de la recopilación de información relacionada a la gestión de recursos humanos y el clima laboral en la Constructora Méndez Contratistas EIRL.

2. Diseño específico de investigación

El estudio presenta un diseño no experimental porque no se manipuló ningún atributo de los elementos que conforman la muestra, durante la recolección de los datos. Asimismo, es de corte transversal porque los instrumentos de investigación se aplicaron en un momento único.

Esquemáticamente es expresada de esta forma:



Dónde:

M = Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

OV2 = Observación de la Variable 2: Estrategia organizacional

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2.

3. Población, Muestra

3.1. Población

El universo de estudio, también conocido como la población, está conformado por todos los colaboradores de la Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. Lo cual está conformado por 50 colaboradores.

Tabla 3.

Distribución de colaboradores en la Constructora Méndez Contratistas EIRL según categoría y/o ocupación

Área de trabajo	Población
Gerencias	1
Administrativos	2
Técnicos	4
Obreros	43
Total	50

3.2. Muestra

La muestra es probabilística y autoponderada, por lo que los colaboradores de la Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L está conformada por 50 trabajadores.

Es probabilística porque las unidades de muestreo son 30 seleccionadas mediante métodos aleatorios y permite efectuar inferencias a la población sobre la base de la Teoría de Probabilidades.

Es autoponderada porque la probabilidad de selección es la misma para cada una de las unidades últimas de selección.

Determinación del tamaño de la Muestra

Para la muestra se ha determinado el nivel de confianza del 95%, margen de error de 5%, posibilidad que ocurra el evento del 50% y posibilidad de que no ocurra el evento estimado del 50% que nos permitirá reducir costos y que el recopilar la información se haga en poco tiempo, permitiendo analizar la población considerada para la investigación.

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

n: Tamaño de la muestra

N: Total de elementos que integran la población =50

K: Nivel de confianza = 1.96 = 95% (según tabla)

E: Error muestral. Falta que se produce al extraer la muestra de población = 5% = 0.05

p: Porción de elementos que presentan una determinada característica a ser Investigada = 0.5 = 50%

q: = (1-p) Porción de elementos que no presentan la característica que se investiga = 0.5 = 50%

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

Solución:

$$N = 50 * 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5$$

$$0.05 * 0.05 (50 - 1) + 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5$$

La muestra según los parámetros elegidos nos da un total de 30 encuestas.

4. Instrumento de obtención de datos

El instrumento utilizado para esta investigación fue el cuestionario, aplicado para cada variable. Es una herramienta de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas sobre una o más variables medidas, teniendo en cuenta el objetivo de la investigación.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta porque permitió la recolección de los datos de manera masiva, ordenada y anónima.

Es un proceso cognitivo intencional, definido como el uso sistemático de los sentidos para encontrar los datos necesarios para resolver un problema de investigación.

Se empleará el programa Excel para ordenar la información obtenido por los cuestionarios y el paquete estadístico SPSS para medir la correlación de las variables mediante la prueba Chi Cuadrada.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

La recolección de los datos se realizó de manera personal y de primera fuente, respecto a la gestión de recursos humanos y clima laboral de la Constructora, en donde se pidió un permiso a la empresa para el uso de su información.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

Fiabilidad

George y Mallery (2003) afirma que analizó los resultados estadísticamente para medir la confiabilidad del instrumento del trabajo de investigación, se utilizó el Alfa de Cronbach, ya que mide la consistencia interna entre todos los ítems.

Escala: All Variables

Tabla 4.

Análisis de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	25

Interpretación:

El valor del Alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos, se considera que valores del alfa superiores a 0,66 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la

escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0,796 por lo que se puede afirmar que los instrumentos utilizados son buenos y confiables.

Variable: 1 Gestión de Recursos Humanos

Dimensión: La Gestión Organizacional

Tabla 5.

Recibe una inducción sobre la misión y visión de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	11	36,7	36,7	36,7
A veces	12	40,0	40,0	76,7
Casi siempre	6	20,0	20,0	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 1.

Recibe una inducción sobre la misión y visión de la empresa



Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos decir que el 40% de los encuestados solo a veces reciben inducción sobre la misión y visión de la empresa, el 37% casi nunca, el 20%

casi siempre y el 3% siempre. Sumando un total de 60% de trabajadores que afirman recibir inducciones sobre la misión y visión de la empresa.

Tabla 6.

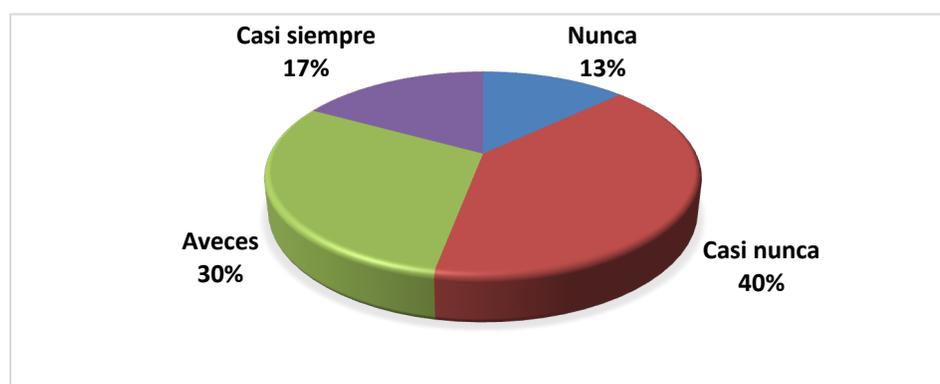
Se le comunican las metas de su puesto para el correcto cumplimiento de sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	13,3	13,3	13,3
Casi nunca	12	40,0	40,0	53,3
A veces	9	30,0	30,0	83,3
Casi siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 2.

Se le comunican las metas de su puesto para el correcto cumplimiento de sus labores



Interpretación: De acuerdo a los resultados se puede decir que al 40% de los encuestados casi nunca se le comunican las metas de su puesto para el correcto cumplimiento de sus labores, al 30% a veces, al 17% casi siempre y al 13% nunca. Sumando un total de 47% de trabajadores

que aseguran que se les comunican las metas de su puesto para el correcto cumplimiento de sus labores.

Tabla 7.

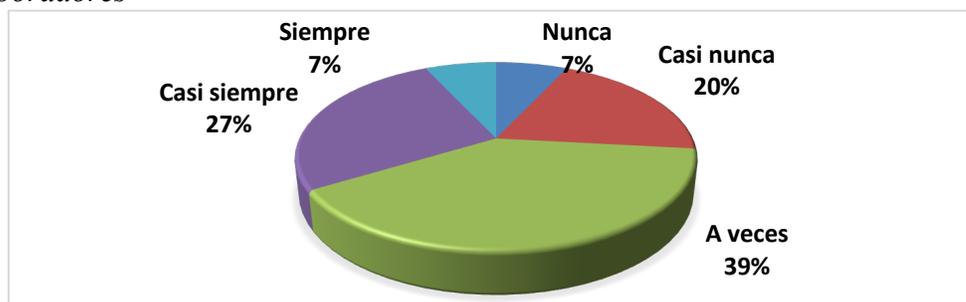
Existe en la empresa un cronograma de actividades orientadas a la integración de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi nunca	6	20,0	20,0	26,7
A veces	12	40,0	40,0	66,7
Casi siempre	8	26,7	26,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 3.

Existe en la empresa un cronograma de actividades orientadas a la integración de los colaboradores



Interpretación: De acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión que el 39% de los encuestados afirma que a veces existe en la empresa un cronograma de actividades orientadas a la integración de los colaboradores, al 27% casi siempre, el 20% casi nunca, el 7% siempre y

el 7% nunca. Sumando un total de 34% de trabajadores que aseguran que se existe en la empresa un cronograma de actividades orientadas a la integración de los colaboradores.

Tabla 8.

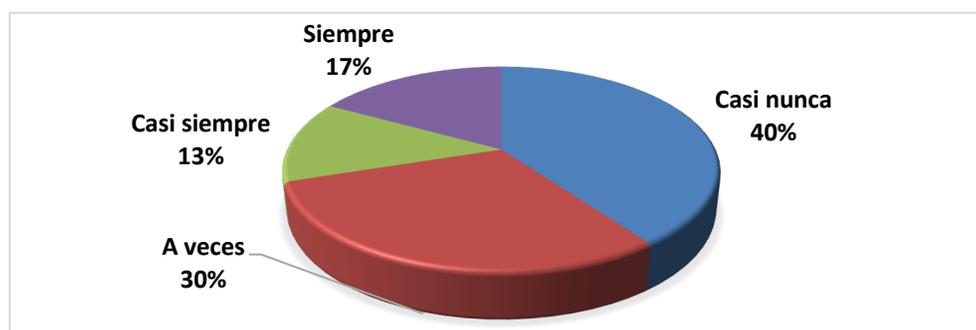
Las actividades programadas se realizan y se evalúan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	12	40,0	40,0	40,0
A veces	9	30,0	30,0	70,0
Casi siempre	4	13,3	13,3	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 4.

Las actividades programadas se realizan y se evalúan



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 40% de los encuestados afirma que casi nunca las actividades programadas se realizan y se evalúan, el 30% a veces, el 17% siempre y el 13% casi siempre. Sumando un total de 30% de trabajadores que aseguran que se evalúan las actividades programadas antes de realizarlas.

Tabla 9.

Considera usted que los procesos de la empresa son suficientes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	18	60,0	60,0	63,3
Casi siempre	8	26,7	26,7	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 5.

Considera usted que los procesos de la empresa son suficientes



Interpretación: De acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión de que el 60% de los encuestados afirma que a veces los procesos de la empresa son suficientes, el 27% casi siempre, el 10% siempre y el 3% casi nunca. Sumando un total de 37% de trabajadores que consideran que los procesos de la empresa son suficientes.

Tabla 10.

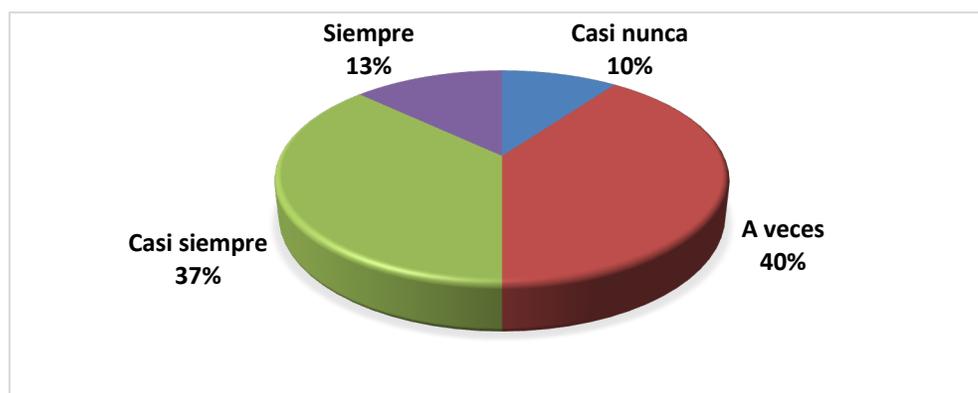
Usted considera que en el desarrollo de los procesos de la empresa se toma en cuenta la opinión de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	12	40,0	40,0	50,0
Casi siempre	11	36,7	36,7	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 6.

Usted considera que en el desarrollo de los procesos de la empresa se toma en cuenta la opinión de los trabajadores



Interpretación: De acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión de que el 40% de los encuestados considera que a veces en el desarrollo de los procesos de la empresa se toma en cuenta la opinión de los trabajadores, el 37% casi siempre, el 13% siempre y el 10% casi nunca. Sumando un total de 50% de trabajadores que afirman que en el desarrollo de los procesos de la empresa se toma en cuenta la opinión de los trabajadores.

Tabla 11.

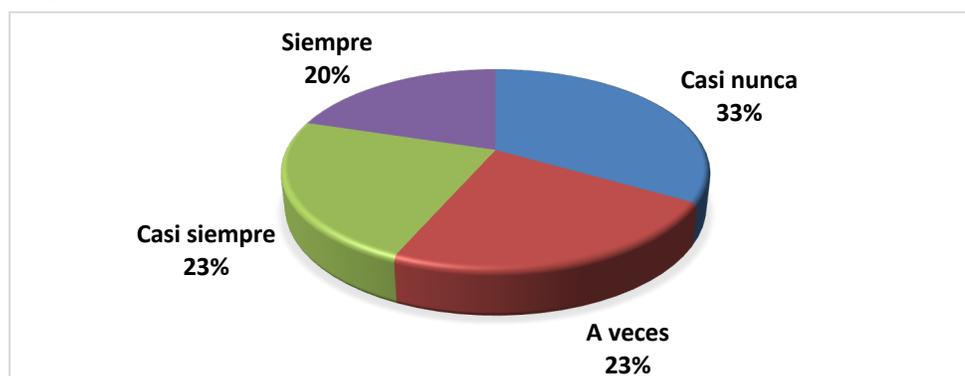
Considera usted que la evaluación de los procesos que se realizan en la empresa es la adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	33,3	33,3	33,3
	A veces	7	23,3	23,3	56,7
	Casi siempre	7	23,3	23,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 7.

Considera usted que la evaluación de los procesos que se realizan en la empresa es la adecuada



Interpretación: De acuerdo a los resultados el 33% de los encuestados considera que casi nunca en la evaluación de los procesos que se realizan en la empresa es la adecuada, el 23% casi siempre, el 23% a veces y el 20% siempre. Sumando un total de 43% de trabajadores que afirman que la evaluación de los procesos que se realizan en la empresa es la adecuada.

Dimensión: La contratación del personal

Tabla 12.

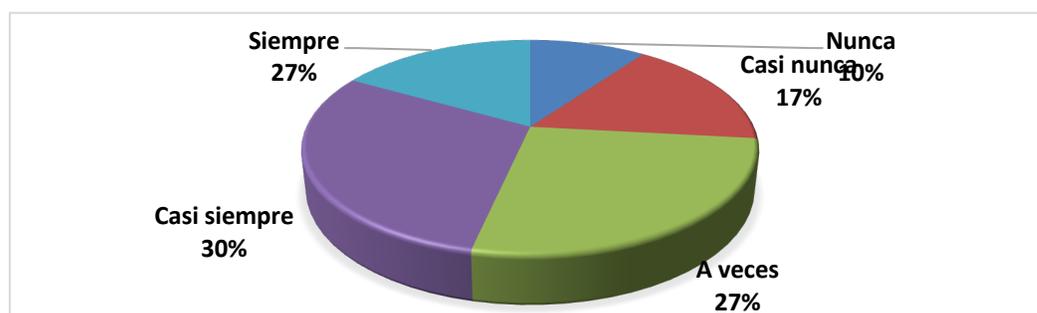
Cree usted que en la empresa se toma en cuenta la experiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	5	16,7	16,7	26,7
A veces	8	26,7	26,7	53,3
Casi siempre	9	30,0	30,0	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 8.

Cree usted que en la empresa se toma en cuenta la experiencia laboral



Interpretación: De acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión de que el 30% de los encuestados considera que casi siempre en la empresa se toma en cuenta la experiencia laboral considera usted que la evaluación de los procesos que se realizan en la empresa es la adecuada, el 27% a veces, el 27% siempre, el 17% casi nunca y el 10% nunca. Sumando

un total de 57% de trabajadores que afirman que en la empresa se toma en cuenta la experiencia laboral.

Tabla 13.

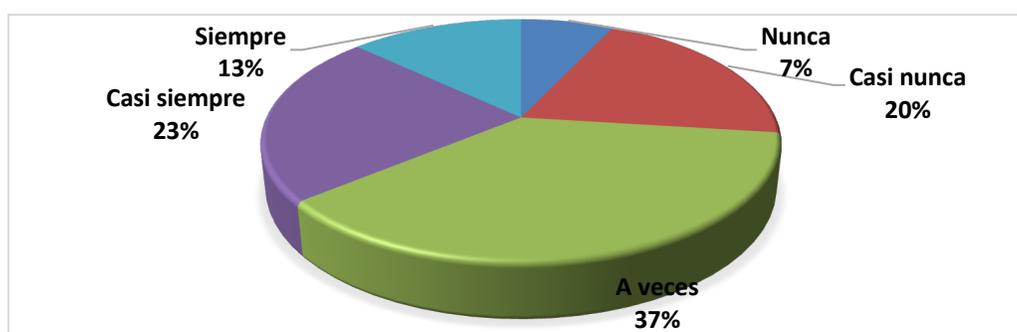
La capacitación que ofrece la empresa la considera adecuada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi nunca	6	20,0	20,0	26,7
A veces	11	36,7	36,7	63,3
Casi siempre	7	23,3	23,3	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 9.

La capacitación que ofrece la empresa la considera adecuada



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 37% de los encuestados considera que a veces la capacitación que ofrece la empresa la considera adecuada, el 23% casi siempre, el 20% casi nunca, el 7% nunca y el 13% siempre. Sumando un total de 36% de trabajadores que afirman que la capacitación que ofrece la empresa es la adecuada.

Tabla 14.

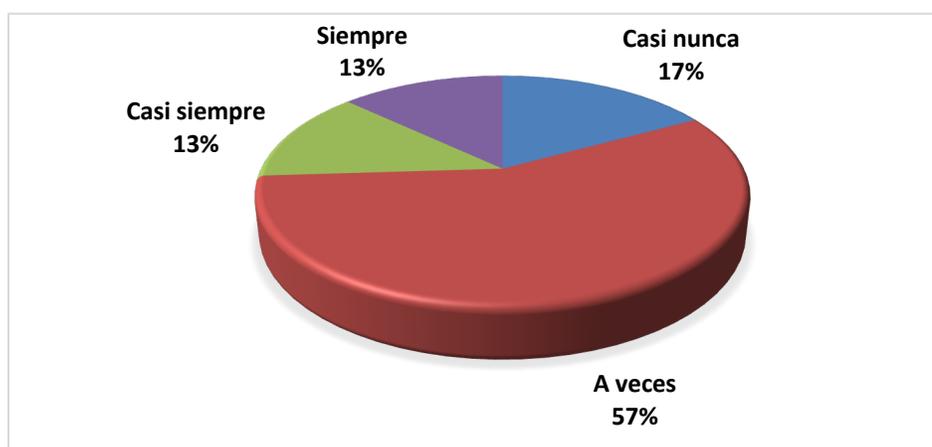
Considera usted que el nivel tecnológico en la empresa es el adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
A veces	17	56,7	56,7	73,3
Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 10.

Considera usted que el nivel tecnológico en la empresa es el adecuado



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 57% de los encuestados considera que a veces el nivel tecnológico en la empresa es el adecuado, el 17% casi nunca, el 13% casi siempre y el 13% siempre. Sumando un total de 26% de trabajadores que afirman que el nivel tecnológico de la empresa es el adecuado.

Tabla 15.

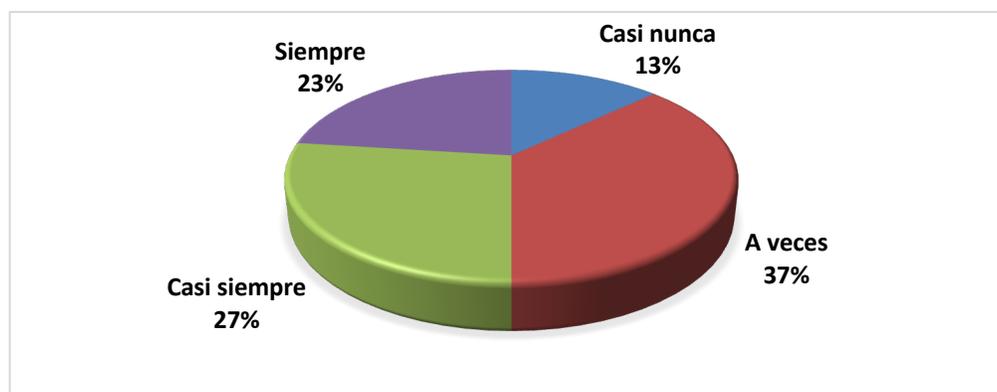
Considera usted que todo el personal de la empresa tiene el nivel tecnológico adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
A veces	11	36,7	36,7	50,0
Casi siempre	8	26,7	26,7	76,7
Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 11.

Considera usted que todo el personal de la empresa tiene el nivel tecnológico adecuado



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 37% de los encuestados considera que a veces todo el personal de la empresa tiene el nivel tecnológico adecuado, el 27% casi siempre, el 23% siempre y el 13% casi nunca. Sumando un total de 50% de trabajadores que afirma que todo el personal de la empresa tiene el nivel tecnológico adecuado.

Tabla 16.

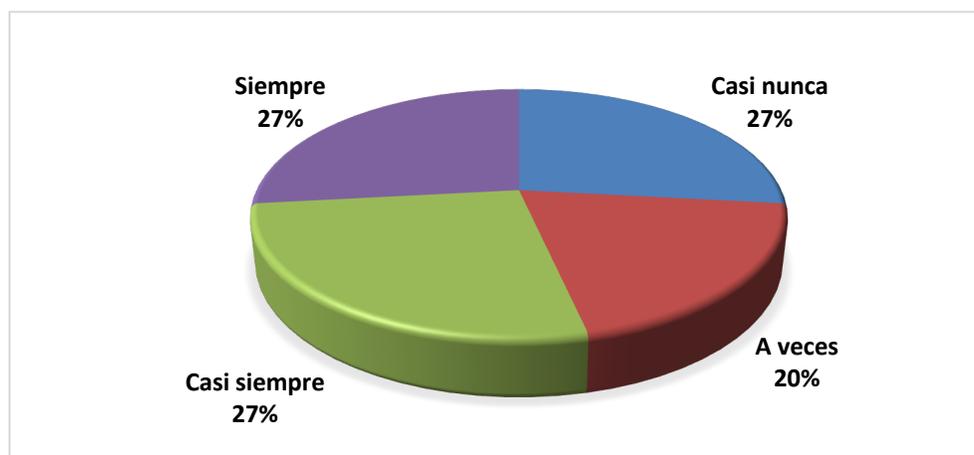
Considera usted que en el proceso de toma de personal de la empresa se selecciona a los mejores perfiles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	8	26,7	26,7	26,7
A veces	6	20,0	20,0	46,7
Casi siempre	8	26,7	26,7	73,3
Siempre	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 12.

Considera usted que en el proceso de toma de personal de la empresa se selecciona a los mejores perfiles



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 27% de los encuestados considera que siempre en el proceso de toma de personal de la empresa se selecciona a los mejores perfiles, el otro 27% casi siempre, el 27% casi nunca y el 20% a veces. Sumando un total de 54% de

trabajadores que consideran que la empresa selecciona los mejores perfiles para el proceso de toma de personal.

Tabla 17.

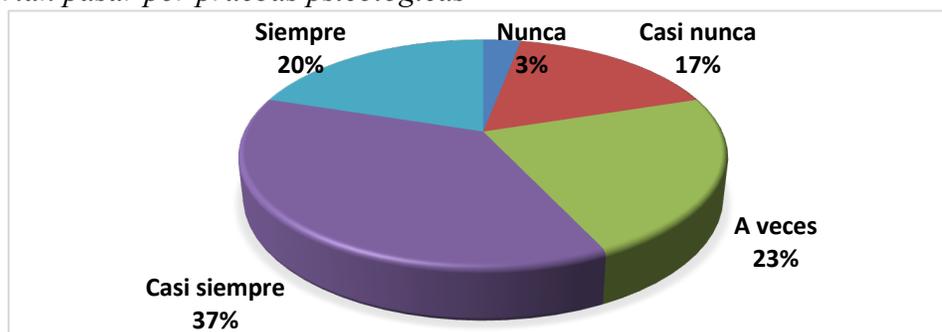
Considera usted necesario que las personas que postulen a algún puesto en la empresa deberían pasar por pruebas psicológicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	5	16,7	16,7	20,0
A veces	7	23,3	23,3	43,3
Casi siempre	11	36,7	36,7	80,0
Siempre	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 13.

Considera usted necesario que las personas que postulen a algún puesto en la empresa deberían pasar por pruebas psicológicas



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 37% de los encuestados considera que casi siempre las personas que postulen a algún puesto en la empresa deberían pasar por pruebas psicológicas, el otro 23% a veces, el 20% siempre, el 17% casi nunca y el 3% nunca.

Sumando un total de 57% de trabajadores que consideran que es necesario que las personas que postulen a algún puesto en la empresa deberían pasar por pruebas psicológicas.

Dimensión: La capacitación del personal

Tabla 18.

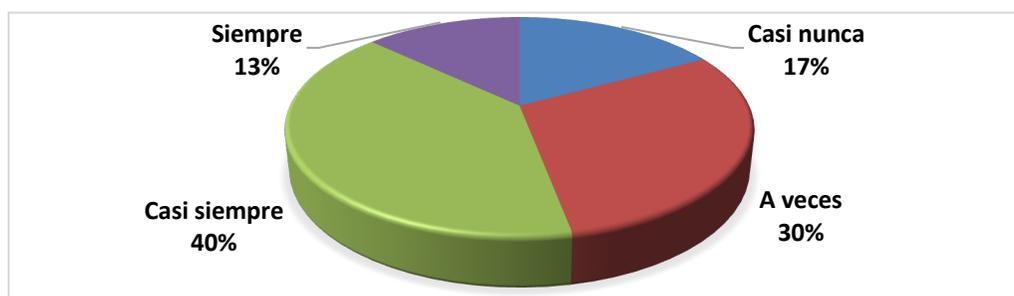
Cada cuánto tiempo la empresa realiza capacitaciones y/o actualizaciones informáticas (Softwares, Plataformas, Programas, etc)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
A veces	9	30,0	30,0	46,7
Casi siempre	12	40,0	40,0	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 14.

Cada cuánto tiempo la empresa realiza capacitaciones y/o actualizaciones informáticas (Softwares, Plataformas, Programas, etc)



Interpretación: De acuerdo a los resultados El 40% de los encuestados considera que casi siempre la empresa realiza capacitaciones y/o actualizaciones informáticas (Softwares, Plataformas, Programas, etc) , el 30% a veces, el 17% casi nunca y el 13% siempre. Sumando

un total de 53% de trabajadores afirman que la empresa realiza capacitaciones y/o actualizaciones informáticas (Softwares, Plataformas, Programas, etc.) constantemente.

Tabla 19.

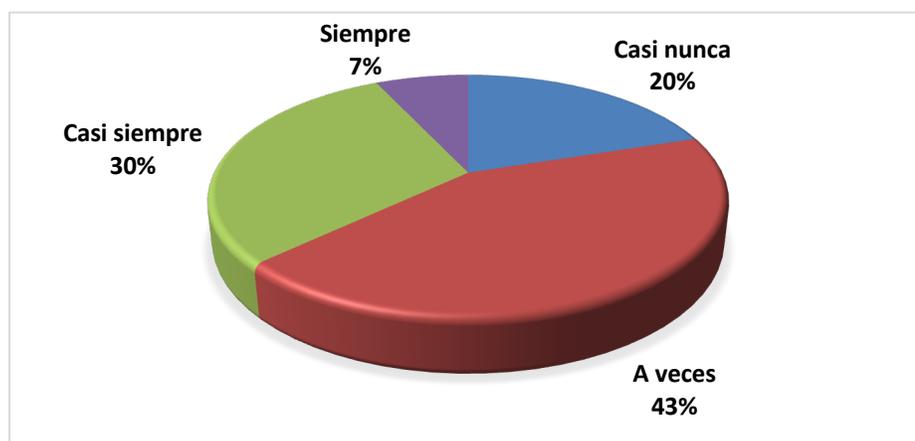
Al existir más competencia en el rubro, la empresa capacita al personal en temas especializados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
A veces	13	43,3	43,3	63,3
Casi siempre	9	30,0	30,0	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 15.

Al existir más competencia en el rubro, la empresa capacita al personal en temas especializados



Interpretación: De acuerdo a los resultados el 43% de los encuestados considera que casi siempre al existir más competencia en el rubro, la empresa capacita al personal en temas especializados, el 30% casi siempre, el 20% casi nunca y el 7% siempre. Sumando un total de

37% de trabajadores afirman que, al existir más competencia en el rubro, la empresa sigue capacitando al personal en temas especializados.

Tabla 20.

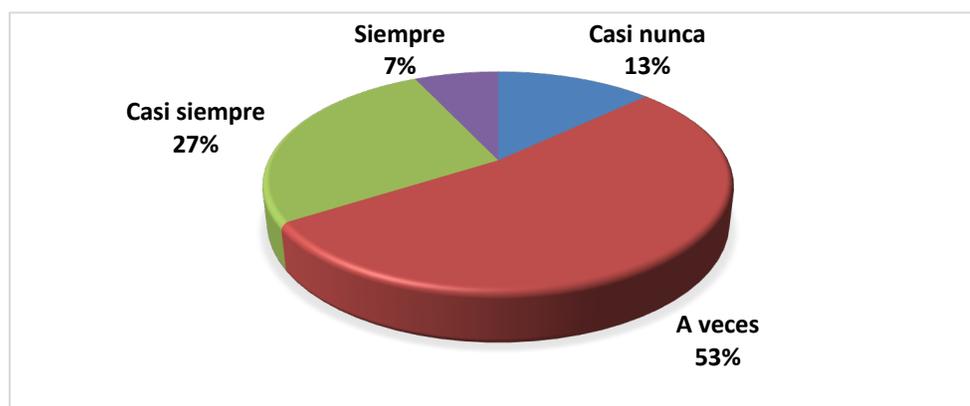
Cómo considera usted el trabajo en equipo en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
A veces	16	53,3	53,3	66,7
Casi siempre	8	26,7	26,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 16.

Cómo considera usted el trabajo en equipo en la empresa



Interpretación: De acuerdo a los resultados el 53% de los encuestados considera que a veces el trabajo en equipo en la empresa es el adecuado, el 27% casi siempre, el 13% casi nunca y el 7%

siempre. Sumando un total de 34% de trabajadores afirman que existe trabajo en equipo en la empresa.

Variable 2: Clima Laboral

Dimensión: Desempeño Laboral

Tabla 21.

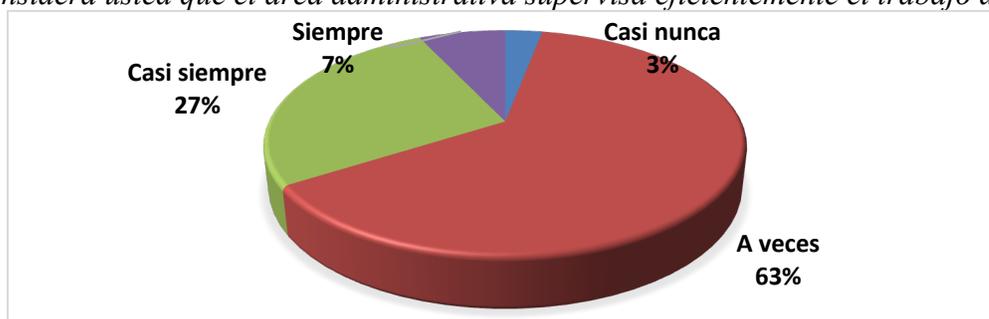
Considera usted que el área administrativa supervisa eficientemente el trabajo de los obreros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	19	63,3	63,3	66,7
Casi siempre	8	26,7	26,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 17.

Considera usted que el área administrativa supervisa eficientemente el trabajo de los obreros



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 27% de los encuestados considera que casi siempre el área administrativa supervisa eficientemente el trabajo de los obreros, el

27% casi siempre, el 7% siempre y el 3% casi nunca. Sumando un total de 63% de trabajadores que afirman que el área administrativa supervisa eficientemente el trabajo de los obreros.

Tabla 22.

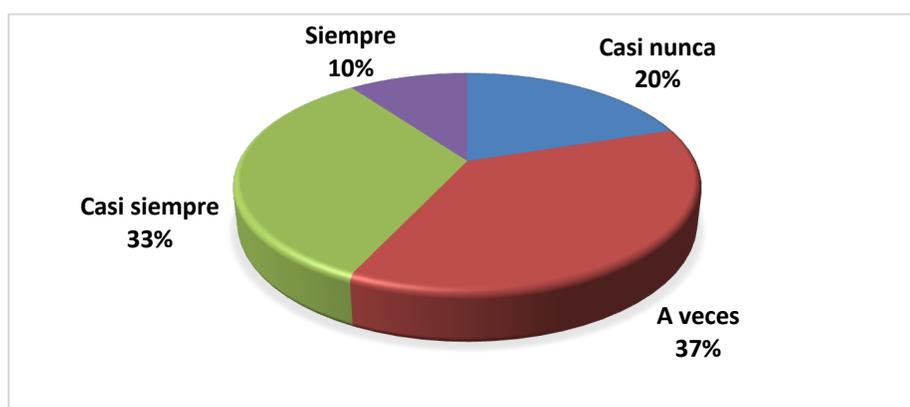
Considera usted que el servicio ofrecido por la empresa es bueno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
A veces	11	36,7	36,7	56,7
Casi siempre	10	33,3	33,3	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 18.

Considera usted que el servicio ofrecido por la empresa es bueno



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 37% de los encuestados considera que a veces el servicio ofrecido por la empresa es bueno, el 33% casi siempre, el 20% casi nunca

y el 10% siempre. Sumando un total de 43% de trabajadores que consideran que el servicio ofrecido por la empresa es bueno.

Tabla 23.

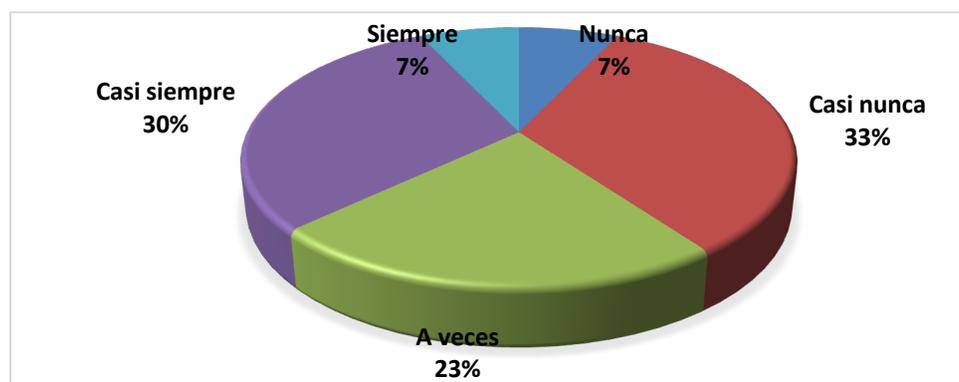
Considera usted que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa es el adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi nunca	10	33,3	33,3	40,0
A veces	7	23,3	23,3	63,3
Casi siempre	9	30,0	30,0	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 19.

Considera usted que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa es el adecuado



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 33% de los encuestados considera que casi nunca el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa es el adecuado, el 30%

casi siempre, el 23% a veces, el 7% siempre y el otro 7% nunca. Sumando un total de 37% de trabajadores que consideran que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa es el adecuado.

Dimensión: Satisfacción Laboral

Tabla 24.

Cómo se siente usted como trabajador de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	10	33,3	33,3	36,7
A veces	14	46,7	46,7	83,3
Casi siempre	4	13,3	13,3	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 20.

Cómo se siente usted como trabajador de la empresa



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 47% de los encuestados considera que a veces se siente a gusto como trabajador de la empresa, el 33% casi nunca, el 13% casi

siempre, el 3% siempre y el otro 3% nunca. Sumando un total de 47% de trabajadores que se sienten a gusto en su lugar laboral.

Tabla 25.

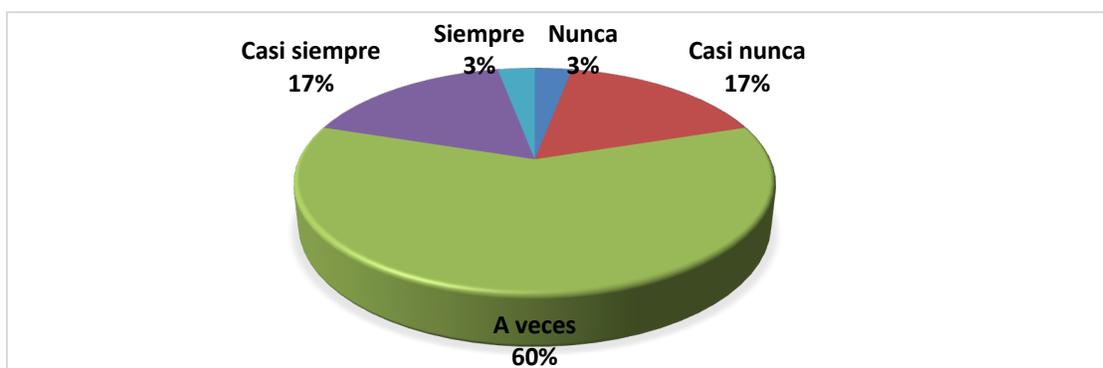
En la empresa existen incentivos por el trabajo realizado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	5	16,7	16,7	20,0
A veces	18	60,0	60,0	80,0
Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 21.

En la empresa existen incentivos por el trabajo realizado



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 60% de los encuestados considera que a veces en la empresa existen incentivos por el trabajo realizado, el 17% casi nunca, el otro

17% casi siempre, el 3% siempre y el otro 3% nunca. Sumando un total de 20% de trabajadores que afirman que existen incentivos por el trabajo realizado.

Tabla 26.

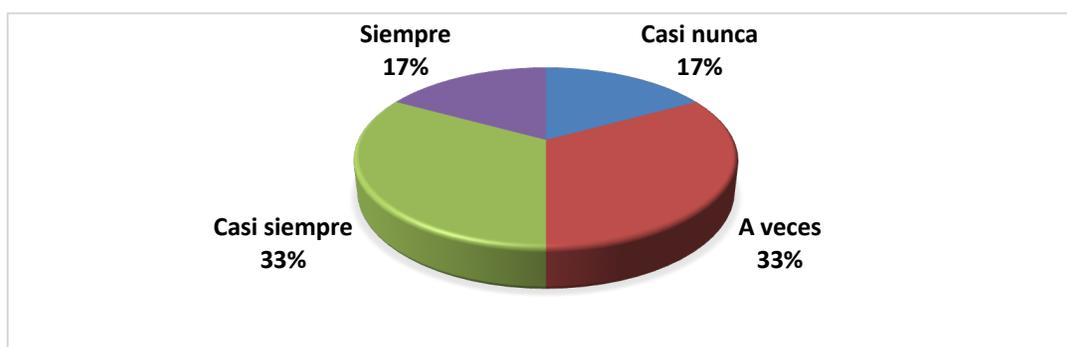
Cree usted que las funciones que realiza en su puesto de trabajo son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
A veces	10	33,3	33,3	50,0
Casi siempre	10	33,3	33,3	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 22.

Cree usted que las funciones que realiza en su puesto de trabajo son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 33% de los encuestados considera que a veces las funciones que realiza en su puesto de trabajo son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa, el otro 33% casi siempre, el 17% siempre y el otro

17% casi nunca. Sumando un total de 50% de trabajadores que consideran que las funciones realizan en su puesto de trabajo son importantes para el cumplimiento de metas de la empresa.

Dimensión: Comportamiento Laboral

Tabla 27.

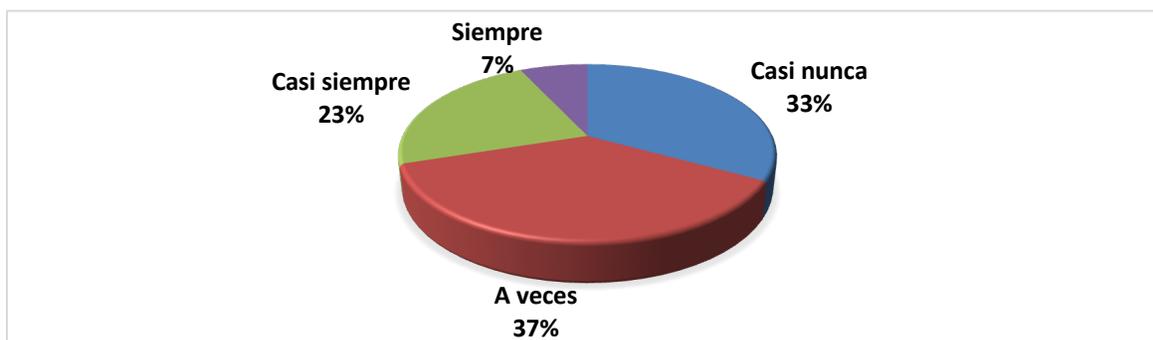
Usted percibe que la empresa toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores para una toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	10	33,3	33,3	33,3
A veces	11	36,7	36,7	70,0
Casi siempre	7	23,3	23,3	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 23.

Usted percibe que la empresa toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores para una toma de decisiones



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 37% de los encuestados considera que a veces la empresa toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores para una toma de decisiones, el 33% casi nunca, el 23% casi siempre y el otro 7% siempre. Sumando un total de

30% de trabajadores que afirman que la empresa toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores para una toma de decisiones.

Tabla 28.

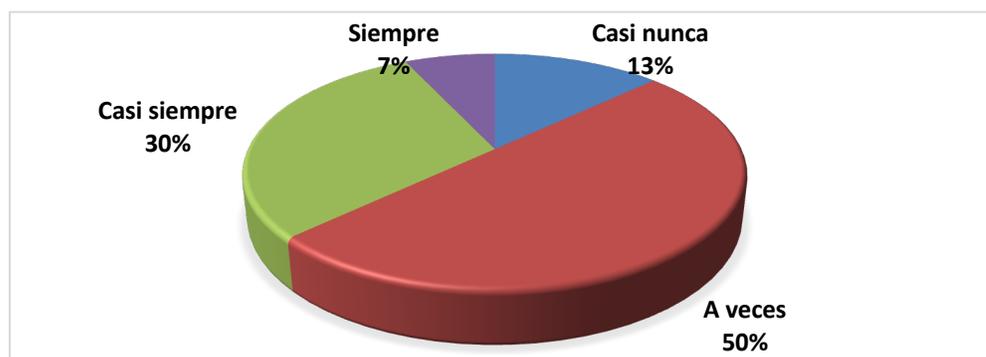
Siente usted que tiene el control de sus emociones en las situaciones adversas que se presentan en la empresa y en su puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
A veces	15	50,0	50,0	63,3
Casi siempre	9	30,0	30,0	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 24.

Siente usted que tiene el control de sus emociones en las situaciones adversas que se presentan en la empresa y en su puesto



Interpretación: De acuerdo a los resultados se indicó que el 50% de los encuestados considera que a veces tiene el control de sus emociones en las situaciones adversas que se presentan en la empresa y en su puesto, el 30% casi siempre, el 13% casi nunca y 7% siempre. Sumando un

total de 37% de trabajadores que sienten que tienen el control de sus emociones en las situaciones adversas que se presentan en la empresa y en su puesto.

Tabla 29.

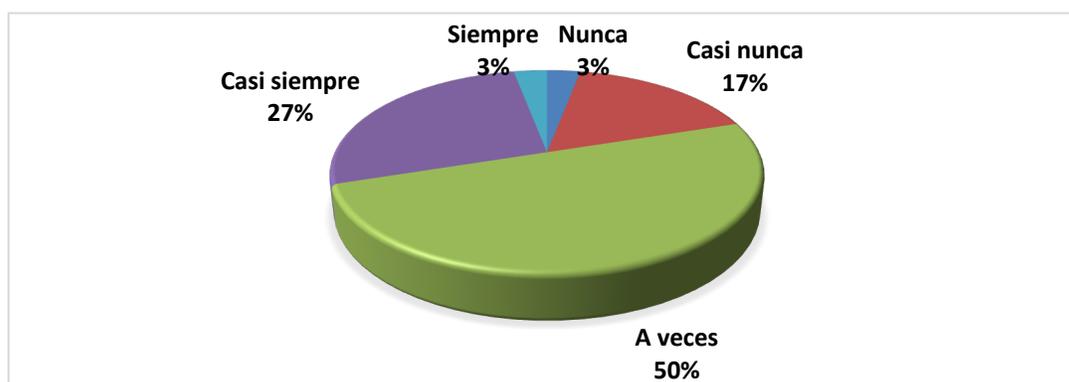
La empresa suele tratar y resolver los conflictos que se presentan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	5	16,7	16,7	20,0
A veces	15	50,0	50,0	70,0
Casi siempre	8	26,7	26,7	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Figura 25.

La empresa suele tratar y resolver los conflictos que se presentan



Interpretación: De acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión que el 50% de los encuestados considera que a veces la empresa suele tratar y resolver los conflictos que se presentan, el 27% casi siempre, el 17% casi nunca, el 3% siempre y el otro 3% nunca. Sumando

un total de 30% de trabajadores que afirman que la empresa suele tratar y resolver los conflictos que se presentan en la empresa.

2. Análisis de resultados

Prueba de Hipótesis General

H_0 : La Gestión del área de Recursos Humanos no influye de manera significativa en el Clima Laboral De La Empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. En El Distrito De San Juan De Lurigancho

H_1 : La Gestión del área Recursos Humanos influye de manera significativa en el Clima Laboral De La Empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. En El Distrito De San Juan De Lurigancho

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

Punto crítico: $\chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$

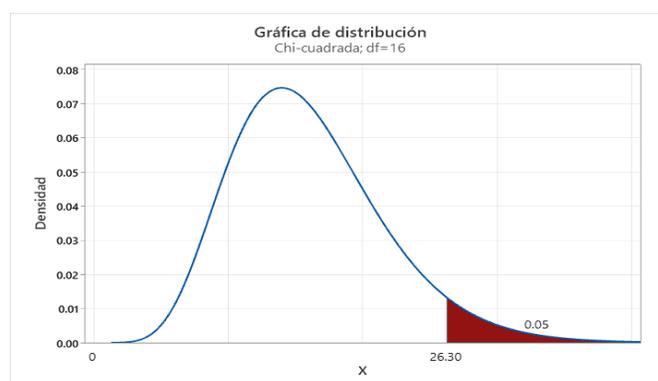


Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos*Clima Laboral

		Clima Laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
Gestión de Recursos Humanos	Nunca	5	2	2	0	0	9
	Pocas veces	5	1	1	0	0	7
	Algunas veces	0	2	2	0	0	4
	Frecuentemente	1	0	4	0	1	6
	Siempre	0	1	2	1	0	4
Total		11	6	11	1	1	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,786 ^a	16	,094
Razón de verosimilitud	23,731	16	,096
Asociación lineal por lineal	9,291	1	,002
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 23,786$$

$\chi_o^2 = 23,786$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 23,786) = 0,094$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 23,786$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión de recursos humanos no está relacionada con el clima laboral, por lo que tampoco se puede concluir que influye sobre él.

Pruebas de Hipótesis específicas

Planteamiento de Hipótesis Específica La contratación del personal vs El desempeño laboral

H₀: La contratación del personal no influye en el desempeño laboral.

H₁: La contratación del personal influye en el desempeño laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

Punto crítico: $\chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$

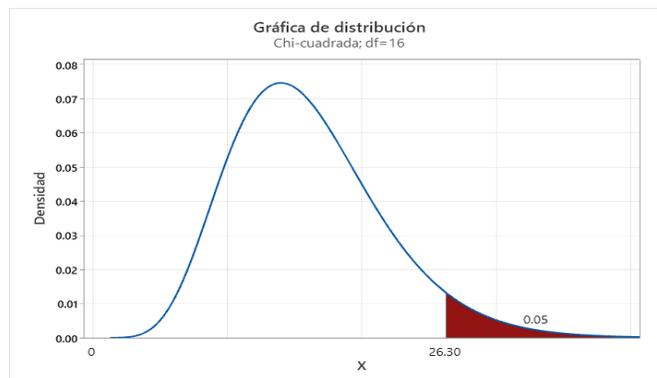


Tabla cruzada La Contratación del personal*Desempeño laboral

		Desempeño laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La Contratación del personal	Nunca	0	3	2	0	0	5
	Pocas veces	2	1	2	1	0	6
	Algunas veces	4	3	3	1	0	11
	Frecuentemente	0	0	1	1	0	2
	Siempre	0	0	4	1	1	6
Total		6	7	12	4	1	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,102 ^a	16	,318
Razón de verosimilitud	20,250	16	,209
Asociación lineal por lineal	4,362	1	,037
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 18,102$$

$\chi_o^2 = 18,102$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 18,102) = 0,318$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 18,102$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la contratación de personal no influye en el desempeño laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La contratación del personal vs La satisfacción laboral

H₀: La contratación del personal no influye en la satisfacción laboral.

H₁: La contratación del personal influye en la satisfacción laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

$$\text{Punto crítico: } \chi_{(16,0.95)}^2 = 26.30$$

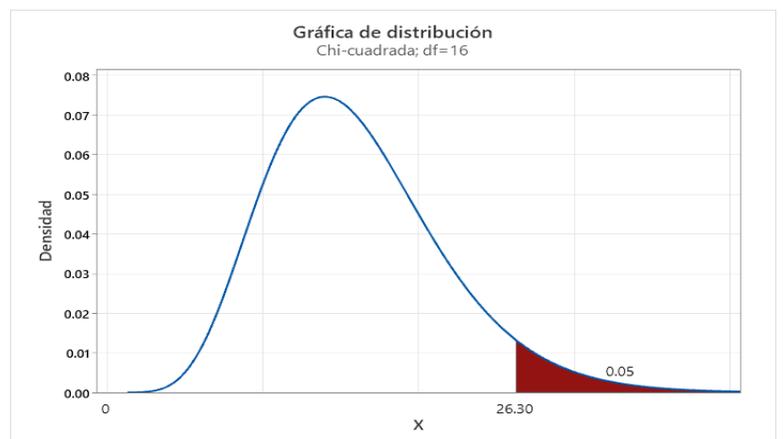


Tabla cruzada La Contratación del personal*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La Contratación del personal	Nunca	0	4	0	0	1	5
	Pocas veces	1	1	2	0	2	6
	Algunas veces	1	4	4	2	0	11
	Frecuentemente	0	0	2	0	0	2
	Siempre	0	0	3	0	2	5
Total		2	9	11	2	5	29

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,820 ^a	16	,186
Razón de verosimilitud	25,869	16	,056
Asociación lineal por lineal	1,787	1	,181
N de casos válidos	29		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 20,820$$

$\chi_o^2 = 20,820$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 20,820) = 0,186$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 20,820$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la contratación de personal no influye en satisfacción laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La contratación del personal vs El comportamiento laboral

H₀: La contratación del personal no influye en el comportamiento laboral.

H₁: La contratación del personal influye en el comportamiento laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

Punto crítico: $\chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$

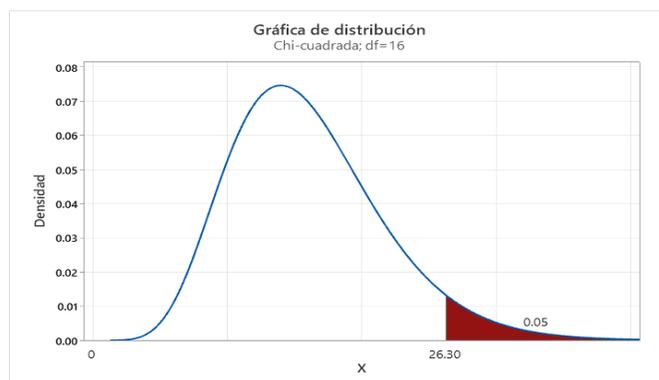


Tabla cruzada La Contratación del personal*Comportamiento laboral

		Comportamiento laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La Contratación del personal	Nunca	1	0	3	0	1	5
	Pocas veces	0	0	3	1	2	6
	Algunas veces	1	2	4	1	3	11
	Frecuentemente	0	0	0	1	1	2
	Siempre	0	0	1	3	2	6
Total		2	2	11	6	9	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,033 ^a	16	,596
Razón de verosimilitud	15,874	16	,462
Asociación lineal por lineal	2,365	1	,124
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 14,033$$

$\chi_o^2 = 14,033$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 14,033) = 0,596$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 14,033$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la contratación de personal no influye en el comportamiento laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La capacitación del personal vs El desempeño laboral

H₀: La capacitación del personal no influye en el desempeño laboral.

H₁: La capacitación del personal influye en el desempeño laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

Punto crítico: $\chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$

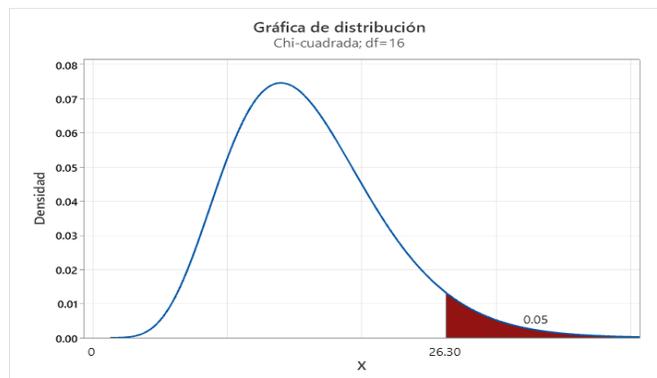


Tabla cruzada La capacitación del personal*Desempeño laboral

		Desempeño laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La capacitación del personal	Nunca	1	1	2	1	0	5
	Pocas veces	1	0	0	0	0	1
	Algunas veces	2	4	6	0	0	12
	Frecuentemente	1	0	1	1	0	3
	Siempre	1	2	3	2	1	9
Total		6	7	12	4	1	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,865 ^a	16	,753
Razón de verosimilitud	13,000	16	,673
Asociación lineal por lineal	1,336	1	,248
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 11,865$$

$\chi_o^2 = 11,865$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 11,865) = 0,753$$

Decisión: como $\chi^2_0 = 11,865$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la capacitación de personal no influye en el desempeño laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La capacitación del personal vs La satisfacción laboral

H₀: La capacitación del personal no influye en la satisfacción laboral.

H₁: La capacitación del personal influye en la satisfacción laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

$$\text{Punto crítico: } \chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$$

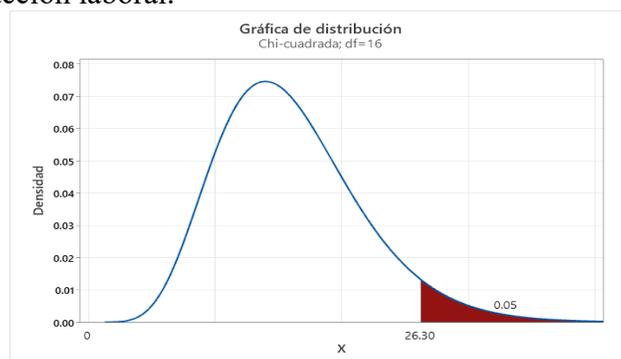


Tabla cruzada La capacitación del personal*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La capacitación del personal	Nunca	0	1	2	1	1	5
	Pocas veces	0	0	1	0	0	1
	Algunas veces	2	4	5	1	0	12
	Frecuentemente	0	3	0	0	0	3
	Siempre	0	1	3	0	4	8
Total		2	9	11	2	5	29

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,916 ^a	16	,182
Razón de verosimilitud	22,769	16	,120
Asociación lineal por lineal	,707	1	,400
N de casos válidos	29		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 20,916$$

$\chi_o^2 = 20,916$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 20,916) = 0,182$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 20,916$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la capacitación de personal no influye en la satisfacción laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La capacitación del personal vs El comportamiento laboral

H₀: La capacitación del personal no influye en el comportamiento laboral.

H₁: La capacitación del personal influye en el comportamiento laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

Punto crítico: $\chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$

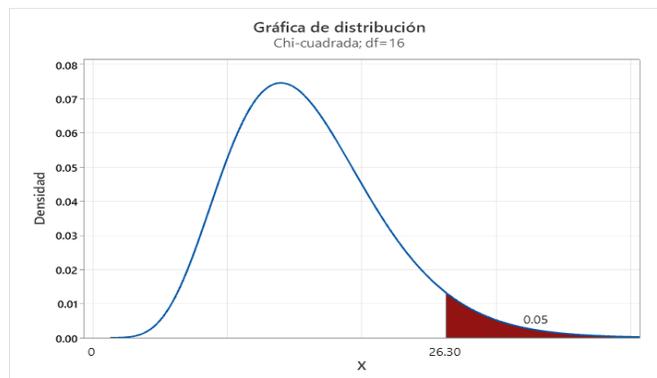


Tabla cruzada La capacitación del personal*Comportamiento laboral

		Comportamiento laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La capacitación del personal	Nunca	0	0	4	1	0	5
	Pocas veces	0	0	0	0	1	1
	Algunas veces	1	1	6	1	3	12
	Frecuentemente	1	1	0	0	1	3
	Siempre	0	0	1	4	4	9
Total		2	2	11	6	9	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,888 ^a	16	,117
Razón de verosimilitud	24,212	16	,085
Asociación lineal por lineal	2,099	1	,147
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 22,888$$

$\chi^2_0 = 22,888$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 22,888) = 0,117$$

Decisión: como $\chi^2_0 = 22,888$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la capacitación de personal no influye en la satisfacción laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La gestión organizacional vs El desempeño laboral

H₀: La gestión organizacional no influye en el desempeño laboral.

H₁: La gestión organizacional influye en el desempeño laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

$$\text{Punto crítico: } \chi^2_{(16,0.95)} = 26.30$$

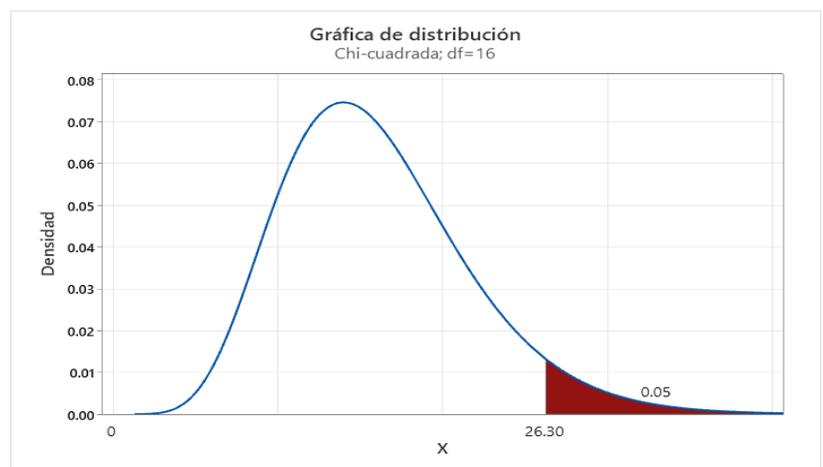


Tabla cruzada La Gestión Organizacional*Desempeño laboral

		Desempeño laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La Gestión Organizacional	Nunca	3	1	0	0	0	4
	Pocas veces	0	2	5	1	1	9
	Algunas veces	1	3	5	0	0	9
	Frecuentemente	0	0	0	3	0	3
	Siempre	2	1	2	0	0	5
Total		6	7	12	4	1	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,480 ^a	16	,002
Razón de verosimilitud	32,005	16	,010
Asociación lineal por lineal	,333	1	,564
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 36,480$$

$\chi_o^2 = 36,480$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 36,480) = 0.002$$

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	1,103	,002
	V de Cramer	,551	,002
	Coefficiente de contingencia	,741	,002
N de casos válidos		30	

Decisión: como $\chi_o^2 = 36,480$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Asimismo, el coeficiente de contingencia toma un valor moderadamente alto.

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión organizacional influye en el desempeño laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La gestión organizacional vs La satisfacción laboral

H₀: La gestión organizacional no influye en la satisfacción laboral.

H₁: La gestión organizacional influye en la satisfacción laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

$$\text{Punto crítico: } \chi_{(16,0.95)}^2 = 26.30$$

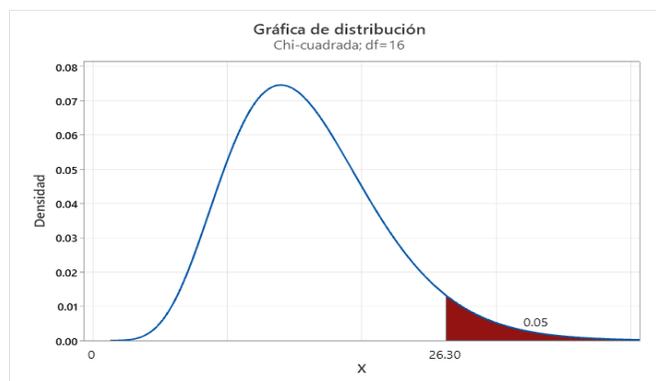


Tabla cruzada La Gestión Organizacional*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La Gestión Organizacional	Nunca	0	3	0	1	0	4
	Pocas veces	2	3	2	0	2	9
	Algunas veces	0	2	3	1	3	9
	Frecuentemente	0	1	1	0	0	2
	Siempre	0	0	5	0	0	5
Total		2	9	11	2	5	29

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,882 ^a	16	,117
Razón de verosimilitud	25,854	16	,056
Asociación lineal por lineal	,529	1	,467
N de casos válidos	29		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 22,882$$

$\chi_o^2 = 22,882$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 22,882) = 0.117$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 22,882$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Asimismo, el coeficiente de contingencia toma un valor moderadamente alto.

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión organizacional influye en la satisfacción laboral.

Planteamiento de Hipótesis Específica La gestión organizacional vs El comportamiento laboral

H_0 : La gestión organizacional no influye en el comportamiento laboral.

H_1 : La gestión organizacional influye en el comportamiento laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 16

Punto crítico:
 $\chi_{(16,0.95)}^2 = 26.30$

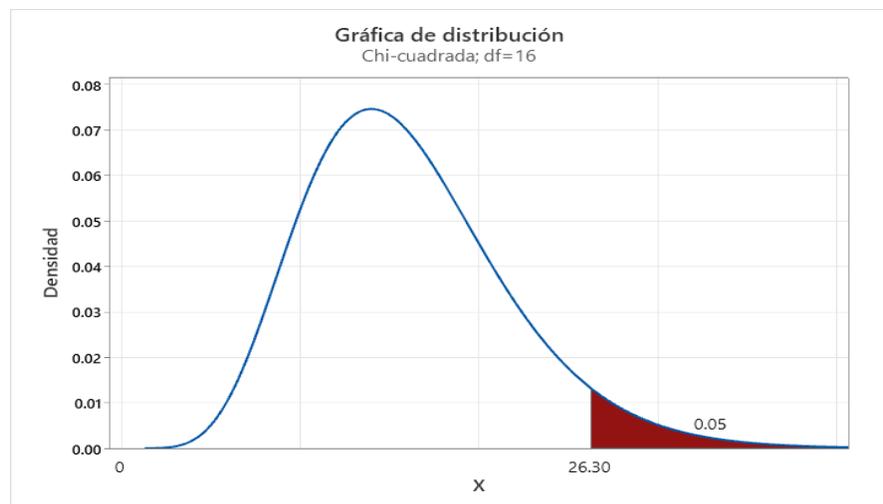


Tabla cruzada La Gestión Organizacional*Comportamiento laboral

		Comportamiento laboral					Total
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
La Gestión Organizacional	Nunca	0	1	2	0	1	4
	Pocas veces	1	0	6	1	1	9
	Algunas veces	1	0	2	3	3	9
	Frecuentemente	0	0	0	2	1	3
	Siempre	0	1	1	0	3	5
Total		2	2	11	6	9	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,348 ^a	16	,251
Razón de verosimilitud	21,439	16	,162
Asociación lineal por lineal	2,663	1	,103
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 19,348$$

$\chi_o^2 = 19,348$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 19,348) = 0.251$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 19,348$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión organizacional no influye en el comportamiento laboral.

Luego de analizar cada una de las dimensiones, podemos concluir que:

Para la Hipótesis General:

Decisión: como $\chi_o^2 = 23.786$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Para la Hipótesis Específica 1:

La contratación del personal vs El desempeño laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 18,102$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la contratación de personal no influye en el desempeño laboral.

La contratación del personal vs La satisfacción laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 20,820$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la contratación de personal no influye en satisfacción laboral.

La contratación del personal vs El comportamiento laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 14,033$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la contratación de personal no influye en el comportamiento laboral.

Conclusión Final:

La contratación del personal no influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

Para la Hipótesis Específica 2:

La capacitación del personal vs El desempeño laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 11,865$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la capacitación de personal no influye en el desempeño laboral.

La capacitación del personal vs La satisfacción laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 20,916$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la capacitación de personal no influye en la satisfacción laboral.

La capacitación del personal vs El comportamiento laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 22,888$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la capacitación de personal no influye en la satisfacción laboral.

Conclusión Final:

La capacitación del personal no influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

Para la Hipótesis Específica 3:

La gestión organizacional vs. El desempeño laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 36,480$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión organizacional influye en el desempeño laboral.

La gestión organizacional vs La satisfacción laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 22,882$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión organizacional influye en la satisfacción laboral.

La gestión organizacional vs El comportamiento laboral: Decisión: como $\chi_o^2 = 19,348$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Conclusión: se concluye diciendo que la gestión organizacional no influye en el comportamiento laboral.

Conclusión Final:

La gestión organizacional influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

3.Discusión de resultados

Actualmente, la gestión de recursos humanos juega un papel importante en el clima laboral de las organizaciones. Lo que hace que los empleadores aprovechen al máximo sus habilidades, mientras que los empleados reciben recompensas tanto materiales como psicológicas de su trabajo. Por lo que se realizó un recojo de datos interpretados, analizados y comprobados, que establecieron que la gestión de recursos humanos incide positivamente en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL.

Dado los resultados de la hipótesis general se llegó a la conclusión que teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ con 16 grados de libertad, obteniendo un punto crítico de 26.30 $\chi_o^2 = 23.786$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa, en donde se concluyó diciendo que la gestión de recursos humanos no está relacionada con el clima laboral, por lo que tampoco se puede concluir que influye sobre él y compara con la aportación de Rodríguez (2007),

concluyó afirmando que la gestión de recursos humanos es un conjunto de principios y procedimientos que buscan la mejor selección, formación y organización de los empleados de la empresa, su satisfacción laboral y su óptimo desempeño para apoyarse mutuamente, por lo que resalta la importancia de tener una eficiente administración de rrhh, reclutando personal con todas las ganas de seguir creciendo profesionalmente.

Siguiendo con la hipótesis específica 1 teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ con un resultado de la función pitoval 18,102 que pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa, donde se concluyó diciendo que la contratación de personal no influye en el comportamiento laboral, que comparado con la tesis de Honorio (2018) en su tesis titulada: *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en Empresas Constructoras de Lima, 2016 – 2017*; Concluyó que: Aplicando estas prácticas de RRHH como: una buena remuneración, incentivos, desarrollar una línea de carrera, aplicar el trabajo en equipo entre los colaboradores y otros elementos que van de la mano como el clima laboral tienen una incidencia con el compromiso institucional del personal que trabajan en las empresas constructoras de Lima. La interrelación de las variables es directa y significativa (0.62%).

Dado los resultados de la hipótesis específica 2 teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ con un resultado de la función pitoval 11,865 pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa se concluyó afirmando que la capacitación del personal no influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL. Cabe mencionar también que en estudios internacionales podemos describir el caso de Lizano (2014), en su tesis titulada: *La Gestión del*

Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía.Ltda. en la Universidad Técnica en Ecuador se obtuvo que el Chi Cuadrado calculado 11,66 es $>$ que el Chi tabulado 5,99, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión que una proporcionada gestión del capital humano aporta de manera efectiva en un armonioso clima organizacional, por lo que la descripción de este estudio se relaciona de manera directa con la investigación presente.

Y por último dado los resultados de la hipótesis específica 3 teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ con un resultado de la función pitoval 36,480 pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, donde se concluyó diciendo que La gestión organizacional influye en el clima laboral de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL. Luego de analizar los estudios de Wilches (2018) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia*, presentada en la Universidad externado de Colombia. Concluye que: Partir con la organización de la estructura de una empresa favorece al clima laboral ya que los colaboradores tienen pautas establecidas a desarrollar y saben que funciones desempeñar en su trabajo y por ende tendrán un mejor rendimiento.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Con respecto a la hipótesis general esta no rechaza la hipótesis nula lo que conlleva a la conclusión que no existe una relación o asociación directa entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral, en la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL en el distrito de San Juan de Lurigancho. Es decir, no se encontraron evidencias de una relación significativa entre ellas debido a que la existencia de una buena gestión del área de recursos humanos no es importante para los trabajadores de la empresa, producto de la atractiva remuneración brindada y esto no es muy influyente para cumplir correctamente con sus funciones en sus puestos de trabajo.

En lo que respecta a las hipótesis específicas:

- En cuanto a la hipótesis específica 1, se llegó al resultado de rechazar la hipótesis nula, por lo que se obtiene la conclusión que la contratación del personal no influye en el clima laboral en la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL en el distrito de San Juan de Lurigancho. Es decir, no se encontraron evidencias de una relación significativa entre ellas debido a que la empresa realiza contratos laborales de locación a largo plazo y a pesar de que no realizan contratos en planilla general con todos los beneficios que conlleva, se complementan con otros beneficios como, por ejemplo: Compensaciones de horas extras, flexibilidad de horarios, entre otros.

- Asimismo, respecto a la hipótesis específica 2, se llegó al resultado de no rechazar la hipótesis nula, por lo que se obtiene la conclusión que la capacitación del personal no influye en el clima laboral en la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL en el distrito de San Juan de Lurigancho. Es decir, no se encontraron evidencias de una relación significativa entre ellas debido a que cuentan con un plan de inducción constante y la empresa cuenta con trabajadores de confianza los cuales vienen apoyándolos por muchos años consecutivos y esto le resta importancia a las capacitaciones ya que consideran que ellos saben muy bien como cumplir con sus funciones dentro del trabajo.
- Por último, con respecto a la hipótesis específica 3 se llegó al resultado de rechazar la hipótesis nula, por lo que se obtiene la conclusión que la gestión organizacional influye en el clima laboral en la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL en el distrito de San Juan de Lurigancho. Esto se debe a que el área administrativa de la empresa cuenta con una eficiente supervisión y organización hacia el trabajo de los obreros, concluyendo de manera efectiva con todas las obras y/o proyectos en el tiempo prolongado.

2.Recomendaciones

Se recomienda reforzar la gestión del área de recursos humanos, implementando estrategias y políticas adecuadas, cerciorándose del correcto cumplimiento de cada una ellas, también incluyendo diferentes tipos de incentivos como por ejemplo entregar: bonos de puntualidad, bonos de productividad, con el fin de promover la motivación en los trabajadores y obtener una mejora del clima laboral en la Constructora Méndez Contratistas EIRL brindando mayor

oportunidad para que el personal de campo y administrativo hagan de su trabajo una ocasión de dignificación.

- Se recomienda implementar contratos por planilla para que los trabajadores tengan un mejor sentimiento de permanencia en su puesto de trabajo y así evitar la rotación del personal. Proponer también un mejor ambiente de trabajo basado en la ética, transparencia y honestidad, estando así preparados ante los retos que plantea el cambio y las variables del ambiente que se propician en el mercado del rubro de la empresa.
- Se recomienda implementar programas de capacitación, ejecución de charlas, evaluaciones del desempeño laboral, encuestas del clima laboral y pruebas psicológicas, como también se recomienda trabajar en un plan de comunicación interno con el objetivo de obtener más integración y trabajo en equipo entre los colaboradores con el fin de cumplir con las metas proyectadas de la empresa.
- Se recomienda incluir un plan de participación proactivo de los colaboradores en la toma de decisiones de la empresa, implementar un cronograma de actividades por mes e invertir en la infraestructura para mejorar la calidad de ambiente laboral.

Tomando en cuenta las recomendaciones presentadas se propuso la implementación del siguiente plan de acción de la empresa Constructora Méndez Contratistas EIRL:

ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	FECHA	COSTO	RESPONSABLE
-----------	------------	-------	-------	-------------

Implementar estrategias nuevas de la gestión de recursos humanos para obtener un mejor clima laboral	Establecer estrategias de diversidad e inclusión Crear un plan de comunicación interna Mejorar las instalaciones y equipos tecnológicos	Primeros 02 meses	S/ 1000 soles mensualesx2 meses=2000 soles	Gerencia General
Mejor plan de Recursos Humanos	Contratar a un personal o empresa tercerizada especializada en temas generales de Recursos Humanos Mejorar los beneficios e incentivos a los colaboradores	03 meses	S/1,000.00 mensualesx3 meses=3000 soles	Gerente General
Renovar la organización administrativa	Se invertirá en implementos de trabajo que contribuyan a dar una mejor inducción y capacitación a los empleados Ampliar los espacios de trabajo en las oficinas administrativas	02 meses	S/ 1,000.00 x mes x 02 meses=S/ 2,000.00	Gerencia General

REFERENCIAS

Aguas, J. (2021). *El ambiente laboral y su importancia en los entornos de trabajo*. Grate Place to Work

Beltrán, J. (2013). *Indicadores de Gestión-Herramientas para lograr la competitividad*

Obtenido

de

https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/manual_indicadores.pdf

Campus Romero (2019) *Importancia de un buen clima laboral* URL

<https://campusromero.pe/blog/importancia-de-un-buen-clima-laboral/>

CEUPE. Magazine. (2014). *La importancia de la gestión de Recursos Humanos* URL

<https://www.ceupe.com/blog/la-importancia-de-la-gestion-de-recursos-humanos.html?dt=1656622673709>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F:

McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato I. (1996) *Administración de Recursos Humanos, 2da ed, edit. Atlas S.S., Santa Fe de Bogotá – Colombia*.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos “El capital humano de las organizaciones”* URL

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Edic. McGraw-Hill. Brasil*

Cuentas, S. (2015). *Las Estrategias de Gestión del Capital Humano en la facultad de educación de una Universidad Privada en Lima Metropolitana. Universidad Católica del Perú,*

Lima. URL <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6571>

- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos (Décima primera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*.
- Gómez, P. (2019). *La importancia de los Recursos Humanos en la empresa* URL <https://blog.aitana.es/2019/09/03/importancia-recursos-humanos-empresa/>
- Honorio, H. (2018). *Las prácticas de Gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016-2017*. URL <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a5fd77a-d40e-4e1c-9ab0-ab67386bd2e8/content>
- Landeo, J. (2017). *La Gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora saga,2017 Universidad Peruana “Los Andes”*URL https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Landeo, J. (2019). *La Gestión del Talento Humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga,2017* URL https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lizano, J. (2014). *La Gestion del Talento humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Credito Educadores de Tungurahua Cia. Ltda. Ambato.*
URL <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7729>
- Lopez, N. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* URL
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Maristany, Jaime (2012). *Planeamiento de la carrera del personal, Editora Asociados, Buenos Aires. Argentina.*
- Mendoza, Z. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021.* URL
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos (Décimo primera ed.). México: Pearson Educación, Prentice Hall*
- Pacco, C. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Clima Laboral en la Municipalidad Distrital CRNL. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna* URL
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/878/Pacco-Cordova-Maritza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional. México D.F. Editorial Alfaomega*
- Robbins, Stephen P. (2004) *Comportamiento Organizacional, ed. Prentice Hall, 7 ed. – México.*

- Santos, C. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016* URL <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, P. (2016). *Sugerencias en la Gestión de los Recursos Humanos de las PYME'S Constructoras para la Mitigación de problemas presentes en sus actividades ligadas a la dirección y la toma de decisiones* URL <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/jspui/bitstream/132.248.52.100/9149/1/tesis.pdf>
- Universidad de Guanajuato. (2017). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones* URL <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/libros/implementacion-de-practicas-y-cambio-en-las-organizaciones/>
- Villegas, O.(2019). *Consecuencias de una mala planificación de los Recursos Humanos* <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>
- Wayne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos* URL [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf)
- Wilches, R.(2018). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia: Universidad externado de Colombia Maestría Gestión Social Empresarial Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Bogotá, D.C. Diciembre del 2018.*

Zapata, B. (2017). *Propuesta de Implementación de un sistema de evaluación por competencias para la mejor de los procesos del área de Recursos Humanos en la empresa constructora e inmobiliaria Vanini SAC en el año 2017* URL <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12051/TESIS%20-%20HECTOR%20ZAPATA%20BORRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

APÉNDICES

1. Apéndice 1: Cuestionario

Cuestionario al personal de la Constructora Méndez Contratistas EIRL en el distrito de San Juan de Lurigancho

Área de trabajo	
Tiempo laborando	
Edad	

Buenos días, agradeceremos responder el presente cuestionario que servirá para analizar y mejorar la gestión de recursos humanos, de acuerdo con las siguientes pautas:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Algunas veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

Planificación de objetivos

1. ¿Recibe una inducción sobre la misión y visión de la empresa?
2. ¿Se le comunican las metas de su puesto para el correcto cumplimiento de sus labores?

Coordinación de actividades

3. ¿Existe en la empresa un cronograma de actividades orientadas a la integración de los colaboradores?
4. ¿Las actividades programadas se realizan y se evalúan?

Dirección y control de procesos

5. ¿Considera usted que los procesos de la empresa son suficientes?
6. ¿Usted considera que en el desarrollo de los procesos de la empresa se toma en cuenta la opinión de los trabajadores?

7. ¿Considera usted que la evaluación de los procesos que se realizan en la empresa es la adecuada?

Experiencia Laboral

8. ¿Cree usted que en la empresa se toma en cuenta la experiencia laboral?
9. ¿La capacitación que ofrece la empresa la considera adecuada?

Experiencia Tecnológica

10. ¿Considera usted que el nivel tecnológico en la empresa es el adecuado?
11. ¿Considera usted que todo el personal de la empresa tiene el nivel tecnológico adecuado?

Preselección de los mejores perfiles

12. ¿Considera usted que en el proceso de toma de personal de la empresa se selecciona a los mejores perfiles?
13. ¿Considera usted necesario que las personas que postulen a algún puesto en la empresa deberían pasar por pruebas psicológicas?

Capacitación tecnológica

14. ¿Cada cuánto tiempo la empresa realiza capacitaciones y/o actualizaciones informáticas (Softwares, Plataformas, Programas, etc.)?

Capacitación continua

15. ¿Al existir más competencia en el rubro, la empresa capacita al personal en temas especializados?

Capacitación de trabajo en equipo

16. ¿Cómo considera usted el trabajo en equipo en la empresa?

Cumplimiento de funciones

17. ¿Considera usted que el área administrativa supervisa eficientemente el trabajo de los obreros?

Calidad de servicio

18. ¿Considera usted que el servicio ofrecido por la empresa es bueno?

Habilidades interpersonales

19. ¿Considera usted que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa es el adecuado?

Bienestar del empleado

20. ¿Cómo se siente usted como trabajador de la empresa?

Recompensas equitativas

21. ¿En la empresa existen incentivos por el trabajo realizado?

La adecuación al puesto

22. ¿Cree usted que las funciones que realiza en su puesto de trabajo son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa?

Empatía

23. ¿Usted percibe que la empresa toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores para una toma de decisiones?

Autocontrol

24. ¿Siente usted que tiene el control de sus emociones en las situaciones adversas que se presentan en la empresa y en su puesto?

Resolución de conflictos

25. ¿La empresa suele tratar y resolver los conflictos que se presentan?

La Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Clima Laboral de la Empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el Distrito de San Juan de Lurigancho

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	9%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%



9	remineo.org Fuente de Internet	1 %
10	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias < 1%

