

Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Éxito Empresarial en las Empresas Constructoras de Obras Civiles – Huaraz, 2021

Soledad Cleni Pagola Jara¹

clenysol@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9159-0525>

Universidad Cesar Vallejo

Lima-Perú

RESUMEN

El objetivo de la tesis, consistió en: Conocer de que manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021. Metodológicamente se utilizó el método científico, tipo de investigación es básico con diseño no experimental, correlacional causal, se operacionalizaron las variables, contando con una población de 103 Gerentes o Representantes de pequeñas empresas constructoras de obras civiles, y la muestra probabilística fue igual a 81; con criterios de inclusión y exclusión. La técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario estructurado, debidamente validados por el juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo por el estadístico Alpha de Cronbach, se cumplieron con una serie de procedimientos y para los resultados se aplicaron el análisis descriptivo y análisis inferencial, también se utilizó el método y diseño estructural. Obteniendo como resultado una relación directa y moderada entre “Gestión de Recursos Humanos y el éxito empresarial en las empresas Constructoras de obras civiles-Huaraz, 2021”. Conclusión; que se ha conocido como la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial porque los hallazgos empíricos obtenidos en el presente estudio respaldan con un p valor = 0,000, se demuestra que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

Palabras clave: empresas constructoras; éxito empresarial; gestión, obras civiles; recursos humanos

¹ Autor principal.

Correspondencia: clenysol@gmail.com

Human Resources Management and its Relationship with Business Success in Civil Works Construction Companies – Huaraz, 2021

ABSTRACT

The objective of the consisted of: Knowing how human resource management is related to business success in small civil works construction companies in Huaraz in 2021. Methodologically, the scientific method was used, type of research is basic With a non-experimental, causal correlational design, the variables were operationalized, with a population of 103 Managers or Representatives of small civil Works construction companies, and the probabilistic sample was equal to 81; with inclusión and exclusión criterio. The technique was the survey and the instrument, the structured questionnaire, duly validated by expert judgment, reliability was obtained by Cronbach's Alpha statistic, a series of procedures were followed, and for the results descriptive analysis and statistical analysis were applied. Inferential, the method and structural design were also used. Obtaining as a result a direct and moderate relationship between "Human Resources Management and business success in construction companies of civil Works-huaraz, 2021". Conclusion; which has been known as human resource management are related to business success because the empirical findings obtained in the present study support with a p value = 0.000, it is shown that there is a direct, moderate and significant correlation between the variables.

Keywords: *construction companies; business success; management, civil works; human resources*

Artículo recibido 20 julio 2023

Aceptado para publicación: 20 agosto 2023

Gestão de recursos humanos e sua relação com o sucesso empresarial em empresas construtoras de obras cíveis – Huaraz, 2021

RESUMO

O objetivo da tese consistiu em: Conhecer como a gestão de recursos humanos está relacionada ao sucesso empresarial em pequenas empresas de construção civil em Huaraz em 2021. Metodologicamente, foi utilizado o método científico, tipo de pesquisa é básico Com um não experimental, correlacional causal delineamento, as variáveis foram operacionalizadas, com uma população de 103 Gestores ou Representantes de pequenas construtoras de obras civis, e a amostra probabilística foi igual a 81; com critérios de inclusão e exclusão. A técnica foi a survey e o instrumento, o questionário estruturado, devidamente validado por julgamento de especialistas, a confiabilidade foi obtida pela estatística Alpha de Cronbach, uma série de procedimentos foram seguidos, e para os resultados foram aplicados análise descritiva e análise estatística. e projeto estrutural também foram usados. Obtendo como resultado uma relação direta e moderada entre “Gestão de Recursos Humanos e sucesso empresarial em construtoras de obras civis-Huaraz, 2021”. Conclusão; que tem sido conhecido como gestão de recursos humanos estão relacionados ao sucesso empresarial, pois os achados empíricos obtidos no presente estudo suportam um valor de $p = 0,000$, mostra-se que existe uma correlação direta, moderada e significativa entre as variáveis.

Palavras chave: construtoras; sucesso empresarial; gestão, obras civis; recursos humanos

INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales las empresas constructoras buscan con inusitada orientación las modernas tecnologías constructivas, buscando la competitividad de acuerdo con el avance de métodos, procesos y herramientas tecnológicas para los diseños, planificación y técnicas de construcción de edificios, viviendas, infraestructuras de riego, carreteras, puentes, etc.; cada vez con estrategias que les genere mayores y mejores resultados con menor costo en mano de obra y materiales, asimismo con la aplicación de tecnologías modernas en diseños, estructuras y resistencia de la infraestructura, con una adecuada gestión del recurso humano y una selección exhaustiva de las capacidades y competencias del personal, para su contribución al éxito empresarial. De esta manera en el contexto internacional se observa:

En España, diferencian al potencial humano por sus características individuales o personales y por el puesto laboral que ocupa en la gestión estratégica que aportan a la empresa (Quirós, 2015).

En México, el personal contribuye con innovación de las pequeñas empresas que son de utilidad para el éxito empresarial en una realidad de un avance inusitado (Hernández, 2017).

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

En Colombia valoran al personal como un eje central en la organización en forma competitiva del proceso de consolidación para que intervenga; por lo que es necesario tener un capital humano con altas competencias y con un compromiso con la empresa, para cumplir con la satisfacción de los clientes, obtener buenos productos y servicios orientado a la calidad; asentando en el paradigma del mejoramiento continuo y la calidad total (Montoya y Boyero, 2016).

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

En Lima estudiaron acerca de los indicadores de éxito, en la administración de una universidad privada, encontrando una correlación causal alta y positiva entre las variables neuromanagement y la responsabilidad social empresarial (Monzón, 2020).

Otro estudio en Lima que realizaron acerca de modelos de gestión del talento humano, que les permitió tomar decisiones correctas de acuerdo a las competencias del recurso humano y su desempeño laboral a través de las dimensiones que se estudió (Vinueza, 2017).

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

En el transcurso del tiempo, ha venido operando el mercado constructivo de Huaraz, los callejones de Conchucos y Huaylas con éxito en las licitaciones y ejecución de obras de infraestructura vial, saneamiento, educación y salud. En otras ocasiones, demostrando deficiencias por falta de personal especializado en la planificación de obras de infraestructura pública o privada, operarios y obreros con competencia en construcción, maquinistas y conductores de vehículos motorizados que tengan un compromiso real con el puesto laboral y con la empresa; en este contexto probablemente, hubo equivocaciones en la gestión del recurso humano operativo y directivo para el logro de éxitos cada vez más crecientes, con una adecuada selección de personal para lograr el éxito empresarial, posicionándose en el mercado constructivo de la región.

Después de la caracterización de la problemática a nivel internacional, nacional y local, fue necesario preguntar a la realidad formulando las siguientes interrogantes: General: ¿Cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?. Luego se desagregaron en las siguientes preguntas específicas: (a) ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?, (b) ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?, (c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?, (d) ¿Cuál es la relación entre la motivación- automotivación y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras

civiles de Huaraz en el año 2021?, (e) ¿Cuál es la relación entre desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021?.

Después de formular preguntas a la realidad es necesario justificar el trabajo de investigación, por la importancia del tema que tiene en la actualidad; por las siguientes razones:

Conveniencia; por la importancia que tiene el tema y el trabajo de investigación la problemática existente en el medio local, regional y nacional, es conveniente profundizar el estudio sobre las variables gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial específicamente en las empresas constructoras de obras civiles en Huaraz.

Justificación práctica; los hallazgos científicos servirán como un marco orientador en la solución de problemas prácticos sobre la gestión de recursos humanos, éxito empresarial en la región, como a problemas prácticos que aquejan a los empresarios en el sector construcción de obras civiles; en efecto, ayudará a establecer nuevas estrategias adecuadas en el área de recursos humanos para una mejora continua en el crecimiento empresarial y alcanzar el éxito.

Justificación metodológica; fue necesario el diseño de las preguntas a la realidad en los instrumentos de medición para lograr el objetivo general y objetivos específicos, la contrastación y validación de las hipótesis, como respuestas tentativas al problema de investigación. Se formularon nuevos instrumentos de medición, con base al cuadro de operacionalización de variables e indicadores de estudio, la presentación de datos en tablas y figuras y su posterior análisis e interpretación de los datos.

Justificación social; los resultados del trabajo de investigación tuvieron una trascendencia empresarial en la región Ancash, ya que los actores y beneficiarios del trabajo de investigación serán los gerentes de las pequeñas empresas constructoras de obras civiles que radican en el ámbito regional; por haber participado como elementos de la población y el tamaño de la muestra.

Frente a la problemática se propusieron los siguientes objetivos: Objetivo general: conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Específicos: (a) Determinar la relación entre la selección del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (b) Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (c) Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las pequeñas

empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (d) Determinar la relación que existe entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; (e) Determinar la relación que existe entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021.

Llegando a una hipótesis principal: Ha: existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos con el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Hipótesis subsidiaria: Hi1: existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Hi2: existe relación directa y significativa la capacitación del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Hi3: existe relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Hi4: existe relación directa y significativa entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021. Hi5: existe relación directa y significativa entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las pequeñas empresas de construcción de obras civiles de Huaraz en el año 2021.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

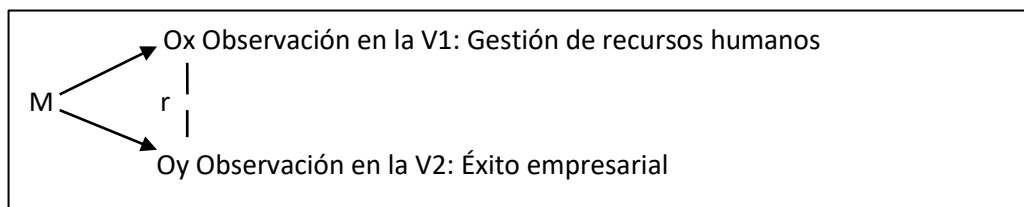
El tipo de investigación fue básica o pura porque sus propósitos no son aplicativos, pues solo busca ampliar y profundizar el conocimiento científico existente, sobre la realidad. El objetivo de investigación son las teorías científicas, las mismas que se analizaron para contrastar los contenidos con la realidad empírica (Carrasco, 2014, p.43).

El Diseño de Investigación

Fue no experimental con un sub-diseño descriptivo correlacional, porque la investigación tuvo el propósito de establecer el grado de asociación entre las variables en estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Fue correlacional; porque se estudió la correlación directa y significativa de las variables; cuyo diagrama es:

Figura 1: *Diseño de investigación*



Donde:

M = Muestra de estudio

Ox = Observación en la variable 1: Gestión de recursos humanos

= Correlación entre Variables

Oy = Observación en la variable 2: éxito empresarial.

r
Oy

Variables y Operacionalización

Variable gestión de recursos humanos consiste en el abordaje de las políticas y el desenvolvimiento práctico empresariales que utilizan la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto general de la empresa orientada al mejoramiento de la productividad con competitividad (Acosta, 2008).

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

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

Definición operacional: La variable integra las cuatro dimensiones: funcional de la empresa, técnico-económica, económica financiera, jurídica-mercantil-social. Se medirá mediante sus indicadores con una escala Valorativa tipo Likert, con 5 alternativas politómicas.

Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios.

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

La muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetivas y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco, 2014, p. 237).

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

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

Donde:

n = Muestra

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

p = Proporción de aceptación 0.50

q = Proporción de rechazo 0.50

e²= Margen de error o precisión que se busca $\alpha = 0.05$

N= Población 103 gerentes o representantes de pequeñas empresas constructoras de obras civiles.

Reemplazando:

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

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

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

El muestreo fue probabilístico porque al aplicar la fórmula estadística se obtuvo una muestra aleatoria; ya que cualquiera de las unidades de análisis de la población tiene la misma probabilidad de formar parte de la muestra.

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

Los criterios de exclusión: gerentes o representantes de pequeñas empresas que pertenecen a otras pequeñas empresas que no son constructoras de obras civiles. Gerentes o representantes menores de 30 años y mayores de 60 años y pequeñas empresas constructoras no inscritas en la SUNAT.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada consistió en: Encuesta denominado técnica de investigación social, permite explorar, indagar y recolectar los datos, a través de interrogantes que se formulan en forma directa o indirecta y se aplica a los elementos de la muestra llamados unidad de análisis (Carrasco, 2014).

El instrumento utilizado fue: cuestionario estructurado: “constituye una de las formas técnicas de la encuesta que comprende la formulación sistemática de interrogaciones” (Ñaupas, 2013). Que se organiza en un formato sistematizado con base a los objetivos establecidos y los cuadros de operacionalización de variables, que permite medir los indicadores.

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

Validez de criterio: Este requisito se obtuvo, mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach y fue igual a 0.93. Se determinó comprobando los resultados logrados a base de los instrumentos elaborados por la investigadora relacionados con la eficacia y eficiencia.

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

Métodos de Análisis de datos

Análisis descriptivo

Se aplicó la estadística descriptiva para hallar la frecuencia absoluta y porcentual; para lo cual se clasificaron, ordenaron, codificaron y tabularon los datos, mediante el programa Excel y el SPSS Versión 25; para presentar los resultados en tablas y figuras, para su posterior interpretación y análisis.

Análisis Inferencial

Se aplicaron la prueba no paramétrica Chi cuadrado (X^2) y paramétrica Rho de Spearman, para la prueba de hipótesis, teniendo en cuenta que el valor $\alpha = 0.05$ fue la base de medición, porque los resultados < 0.05 consistieron que se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la H_0 ; en cambio si los resultados fueron $\alpha = 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Aspectos éticos

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

DISCUSIÓN

Del objetivo general: conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021.

La percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la gestión de recursos humanos, para el 70.4% es de nivel CDA y en la percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la variable éxito empresarial para el 70.4% es de nivel CDA.

Los resultados se relacionan con la tesis doctoral de Rueda y Rueda (2018) en su tesis doctoral sobre: “Modelo econométrico de gestión exitosa para la empresa familiar colombiana”; quien sostiene que el modelo econométrico de gestión con base en las variables más representativas se asocian al éxito empresarial en las empresas familiares, con la finalidad de presentar al que lee un momento de reflexión y puedan analizar acerca de su acción administrativa y pueda establecer métodos corporativos para promover competitividad de sus empresas en el proceso de globalización de mercados.

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

Como se puede verificar existe una relación directa y significativa entre los resultados empíricos obtenidos en la presente investigación y las propuestas teóricas de los autores con relación a las variables de estudio de gestión exitosa para la empresa familiar colombiana.

Determinar la relación que existe entre la selección del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021.

Se observó que la percepción de los gerentes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión selección de personal, para el 59.3% es de nivel CDA y el 8.6% en nivel ED; encuestados sobre la dimensión selección contingente para el 34.6% es de nivel CDA y DA, el 51.9% nivel EA y ED.

Los resultados se relacionan con la tesis doctoral de Santamaría (2018) quién estudió sobre: “Las Pymes y factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial”, quien sostiene que el 70% de Mypes fracasan sin lograr sus objetivos en el segundo año después de comenzar sus actividades.

Desde el punto de vista teórico según Mondy (2010) la selección del personal “consiste en elegir trabajadores de un conjunto de postulantes cuando es mejor su adaptación de las necesidades de la institución” (p.158).

Como se puede verificar existe una relación directa y significativa entre los resultados empíricos obtenidos en la presente investigación y las propuestas teóricas de los autores con relación a las variables de estudio de selección del personal y el éxito empresarial.

Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021.

Se observó que la percepción de los gerentes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión capacitación del personal, para el 66.7% es de nivel CDA y DA, el 27.2% nivel EA y ED, y el 6.2% en nivel ED, encuestados sobre la dimensión funcional de la empresa para el 70.4% es de nivel CDA y DA.

Los resultados obtenidos se relacionan con la tesis de Rocca (2017) realizó un estudio sobre: “Los factores del éxito competitivo y la problemática del acceso a la financiación: un estudio empírico de las Pymes en el Perú” sostiene que los analistas de riesgos más importantes para otorgar el crédito consisten

en conocer al sector a que pertenece la empresa, honestidad e integridad que cuenta el gerente, el grupo de clientes que tiene la organización y las competencias con que cuenta el personal.

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

Como se puede verificar existe una relación directa y significativa entre los resultados empíricos obtenidos en la presente investigación y las propuestas teóricas de los autores con relación a las variables de estudio de gestión de recursos humanos y éxito empresarial.

Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021.

Se observó en la percepción de los gerentes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión evaluación del desempeño para el 75.3% es de nivel CDA y DA, el 16% nivel EA y ED, y el 8.6% en nivel ED, además se afirma sobre la dimensión técnico-económica de la empresa para el 77.8% es de nivel CDA y DA, el 11.1% nivel EA y ED, y el 11.1% en nivel ED.

Los resultados encontrados en la presente investigación se relacionan con la tesis de Ibáñez (2015) quien estudió sobre: “Implementación de un sistema enterprise resource planning (ERP) de recursos humanos para mejorar la gestión administrativa de la empresa que desarrolla proyectos inmobiliarios S.A.C” sostiene que la implantación del sistema ERP open orange de recursos humanos con base al lenguaje de 4ta generación y una base de datos MySQL permitió elevar la gestión administrativa de la empresa con eficiencia, inmediata respuesta, reducción de tiempo para responder y toma de decisiones oportunas.

Desde el punto de vista teórico según Flores (2004) el éxito empresarial consiste en lograr algo con un espíritu emprendedor apostando un esfuerzo personal o de grupo empleando recursos humanos, materiales y financieros para producir bienes o servicios con calidad competitiva para la satisfacción de necesidades y expectativas de los clientes. De esta manera, para la producción de bienes y servicios, es necesario incorporar herramientas y máquinas, cuyos resultados serán destinados al comercio y surgirán

diversos conceptos, como: comunidad, negocio, empleador, trabajador, etc. (Vázquez, 1997 citado por Reynoso, 2013).

Como se puede verificar existe una relación directa y significativa entre los resultados empíricos obtenidos en la presente investigación y las propuestas teóricas del autor con relación a las variables de estudio gestión de recursos humanos y éxito empresarial.

Determinar la relación que existe entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021.

Se observa que la percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión motivación y automotivación para el 74.1% es de nivel CDA y DA, el 19.8% nivel EA y ED, en la percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras encuestados sobre la dimensión económico-financiera de la empresa para el 74.1% es de nivel CDA y DA, el 17.3% nivel EA y ED, y el 8.6% en nivel ED.

Los resultados obtenidos se relacionan con el estudio Rocca (2017) quien realizó una tesis doctoral sobre: “Los factores del éxito competitivo y la problemática del acceso a la financiación: Un estudio empírico de las Pymes en el Perú”. Quien sostiene que los analistas de riesgos más importantes para otorgar el crédito consisten en conocer al sector a que pertenece la empresa, honestidad e integridad que cuenta el gerente, el grupo de clientes que tiene la organización y las competencias con que cuenta el personal.

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

Como se puede verificar existe una relación directa y significativa entre los resultados empíricos obtenidos en la presente investigación y las propuestas teóricas del autor con relación a las variables de estudio gestión de recursos humanos y éxito empresarial.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021.

Se observó en la percepción de los gerentes representantes de empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en 2021, encuestados sobre la dimensión desarrollo del equipo de trabajo para el 77.8% es de nivel CDA y DA, el 21.0% nivel EA y ED, en la percepción de los gerentes representantes encuestados sobre la dimensión jurídico-mercantil-social de la empresa, para el 45.7% es de nivel CDA y DA, el 44.4% nivel EA y ED.

Los resultados obtenidos se relacionan con la tesis de Santamaría (2018) quien estudió en su trabajo de investigación sobre: “Las Pymes y factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial”, quien sostiene que el 70% de Mypes fracasan sin lograr sus objetivos en el segundo año después de iniciar sus actividades.

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

Se puede verificar que existe una relación directa entre la Tesis de Santamaría (2018) los resultados encontrados en el presente estudio; porque Santamaría encontró la identificación media entre las variables gestiones de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles; así como en la investigación se encontró que solamente la mitad de los encuestados afirmaron conocer acerca de la gestión de recursos humanos

CONCLUSIONES

De acuerdo al fundamento teórico argumentada sobre los elementos y dimensiones que originan el éxito empresarial, como también de los resultados alcanzados en el desarrollo de la investigación por medio del proceso estadístico, se presenta de manera puntual la conclusión general y las específicas:

Se ha conocido, cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el año 2021; porque de acuerdo a los resultados de la prueba de correlación de spearman = 0,589 y un p valor = 0,000, se verifica que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables gestión de recursos humanos y éxito empresarial.

- 1) Se ha determinado la relación que existe entre la selección de personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021; porque se verificó que los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0.760 con un p Valor = 0,000, se llega a la conclusión que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables; dimensión selección de personal y éxito empresarial.
- 2) Queda determinada la relación que existe entre la capacitación de personal y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021, porque se demostró con la prueba de Correlación de Spearman = 0,60 con un p Valor = 0,000, que permite concluir que existe correlación positiva, moderada y significativa entre la dimensión capacitación del personal y la variable éxito empresarial.
- 3) Se ha determinado la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021; porque se ha demostrado con los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0,640 y un p Valor = 0,000, que apoya la conclusión, que existe correlación positiva, moderada y significativa entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable éxito empresarial.
- 4) Queda determinada la relación que existe entre la motivación-automotivación y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021; porque se ha comprobado con los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0,156 con un p Valor =

0,165 > 0,05, se concluye que no existe correlación significativa entre la dimensión motivación – automotivación y la variable éxito empresarial.

- 5) Se ha determinado la relación que existe entre el desarrollo de los equipos de trabajo y el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz en el 2021, porque se valoró de acuerdo a los resultados de la prueba de correlación de Spearman = 0,194 y un p Valor = 0,082 > 0,05 que contribuye a concluir que no existe correlación significativa entre la dimensión desarrollo de los equipos de trabajo y la variable éxito empresarial

RECOMENDACIONES

Conforme los resultados obtenidos, se plantean los siguientes:

De manera general, se recomienda capacitar al personal en buenas prácticas de construcción, de manera que pueda potenciar las competencias que requiere la empresa, en la fase de definición de perfiles de puestos, sea necesario que la persona o grupo de personas a entrevistar, estén estrechamente relacionadas con el perfil de indicadores de competencias establecidas por cada pequeña empresa.

- 1) Se sugiere mantener actualizado el cronograma de proceso de reclutamiento y selección de personal, así como los perfiles por competencias nuevas que se irán agregando según el crecimiento de la empresa.
- 2) Se recomienda aplicar el sistema de evaluación en la constructora con la finalidad de optimizar la eficiencia en los procesos de recursos humanos. De esta manera se valorará al personal y por contratar, para tomar medidas correctivas necesarias y mantener el equilibrio de la fuerza laboral.
- 3) Se debe tener en cuenta que las competencias definidas en los indicadores de competencias dependerán de lo que la empresa quiere lograr como organización en su conjunto, así como el criterio para considerarlas dentro de cada perfil, será según el lineamiento estratégico empresarial.
- 4) En todas las obras de construcción civil es recomendable que las empresas constructoras tengan en su base de datos información de los perfiles de los puestos de trabajo que requiera el tipo de obra, para que a través del uso de sistemas de cómputo faciliten tanto a la formulación, manejo, mantenimiento y revisión de los perfiles del puesto laboral.
- 5) Se recomienda capacitar al personal en buenas prácticas de construcción, de manera que pueda mejorar las competencias que requiere la empresa, en la fase de definición de perfiles de puestos,

para que la persona o grupo de personas a entrevistar, estén íntimamente relacionadas con el perfil; porque son ellos los que van a dar información relevante para la elaboración de los perfiles por competencias.

PROPUESTA

- Desarrollar una correcta declaración de la misión y visión, dado que es una importante herramienta para formular, implementar y evaluar la estrategia que se va a aplicar.
- Contratar personal calificado y capacitado en ejecución de obras civiles para mejorar la calidad y capacidad que brinda la empresa en la dirección de obras.
- Contar con personal técnico calificado de alta capacidad y experiencia en la dirección de obras civiles.
- Brindar capacitación al personal técnico en el control y dirección de obras civiles y así mejorar el recurso humano que cuenta la empresa.
- Brindar capacitación permanente al personal en buenas prácticas de construcción, de manera que pueda mejorar las competencias que requiere la empresa, en la fase de definición de perfiles de puestos, para que la persona o grupo de personas a entrevistar, estén íntimamente relacionadas con el perfil; porque son ellos los que van a dar información relevante para la elaboración de los perfiles por competencias.
- Se propone aplicar este sistema de evaluación en la constructora con la finalidad de optimizar la eficiencia en los procesos de recursos humanos. De esta manera evaluaremos al personal contratado y por contratar. Todo ello para tomar medidas correctivas necesarias y mantener el equilibrio en la fuerza laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100. Recuperado el 08 de marzo de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Astudillo, S. (2018). *"La innovación en las mipymes manufactureras: estudio comparativo entre el Ecuador y la Argentina"*. Argentina: Universidad Nacional del Sur. Obtenido de

<http://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/4129/1/Tesis%20Doctoral%20S.%20Astudillo%20%20febrero%202018%20.pdf>

Cabrejos, F., Chacaltana, A., Lòpez, I., & Sàncchez, J. (2018). *"Plan estrategico 2018 - 2020 para la empresa Andrea Producciones"*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://llibrary.co/document/q7we9ooz-plan-estrategico-empresa-andrea-producciones.html>

Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Segunda ed.). Lima:

Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. Logroño, España: Tutor Formación. Recuperado el 07 de marzo de 2020, de <https://books.google.com.pe/books?id=JZlZDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjL2Oqt6YboAhUISN8KHdGnBEEQ6AEIRzAE#v=onepage&q&f=true>

Fischman, D. (2013). *El éxito es una decisión*. Chile: El mercurio Aguilar. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <https://books.google.com.pe/books?id=6R3GAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=%C3%A9xito:+concepto+-+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2oNb33MDoAhWliOAKHQnZB7MQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true>

Flores, C. (2004). *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *"Metodología de la investigación"*. México: Mac Graw Hill.

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11 ed.). México: Pearson. Recuperado el 08 de marzo de 2020, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). "El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional". *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>

- Monzón, A. (2020). *La incidencia de neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40758>
- Ñaupas, H., Elias, M., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación (4ta edición ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3cDIg4a>
- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Ejemplar%20completo%20TESIS%20DOCTORAL%20F%20J%20Quiros%20Tomas%20Analisis%20de%20las%20tendencias%20en%20Gesti%C3%B3n%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20desde%20una_1.pdf
- Reynoso, C. (2013). Las transformaciones del concepto de empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 133-158. Recuperado el 30 de marzo de 2020, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n18/1870-4670-rlds-18-00133.pdf>
- Rocca, E. (2017). *"Los factores del éxito competitivo y la problemática del acceso a la financiación: Un estudio empírico de las Mipymes en el Perú"*. Universidad Politécnica de Cartagena. Obtenido de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/7010/sere.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rueda, J., & Rueda, M. (2017). *Modelo econométrico de gestión exitosa para la empresa familiar colombiana*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Rueda, J., & Rueda, M. (2017). *Modelo econométrico de gestión exitosa para la empresa familiar colombiana*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Santamaria, R. (2018). *"Las PYMES y factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial"*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2150/215058535009/html/index.html>
- Saraswati, S. (2000). *El concepto de éxito*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <http://vedanta.es/vedanta-articulos/madurez-conocimiento/el-concepto-de-exito-final.pdf>

Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado el 07 de marzo de 2020, de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Vinueza, A. (2017). *"Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador"*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 11 de noviembre de 2020, de <https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>