

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Habilidades blandas y la gestión de recursos humanos en la
empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Aranda Penadillo, Admer Betuel

ASESOR: Davila Sanchez, Eddie Jerry

HUÁNUCO – PERÚ

2024



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47833316

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22418703

Grado/Título: Doctor en administración

Código ORCID: 0000-0003-4893-3283

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 08 del mes de marzo del año 2024**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

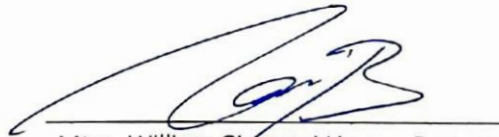
Mtro. William Giovanni Linares Beraun	(Presidente)
Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero	(Secretario)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1704-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA DOROTEO – HUÁNUCO 2023**", presentada por el Bachiller, **ARANDA PENADILLO, Admer Betuel**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 16 (Dieciséis) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:40 horas del día 08 del mes de marzo del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Nº DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
Nº DNI 41698326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
SECRETARIO



Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Jerry Dávila Sánchez, asesor(a) del PA ADMINISTRACIÓN y designado(a) mediante documento: Resolución N° N° 1830-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante(s) Aranda Penadillo, Admer Betuel, de la investigación titulada:

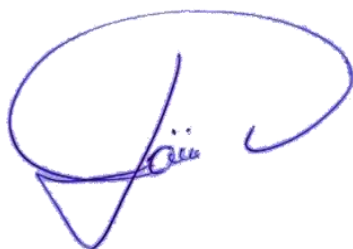
“HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSTRUCTURA DOROTEO _ HUÁNUCO 2023”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **25%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Fecha

Huánuco, 13 de marzo del 2024



Dr. Jerry Dávila Sánchez

Correo:

eddie.davila@udh.edu.pe

DNI N°22418703

Código Orcid N°0000-0003-4893-3283

“HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA DOROTEO – HUÁNUCO 2023”

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

9%

2

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad de Huanuco

Trabajo del estudiante

2%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Dr. Jerry Dávila Sánchez

Correo: eddie.davila@udh.edu.pe

DNI N°22418703

Código Orcid N°0000-0003-4893-3283

DEDICATORIA

A todos mis familiares que han contribuido en diferentes aspectos de mi vida y han servido como motivación para concluir la carrera

AGRADECIMIENTO

La tesis se agradece de manera especial al gerente propietario de la empresa Don Richard Doroteo, quien a partir de su autorización ha permitido que los trabajadores puedan contribuir con sus respuestas al desarrollo de la tesis, expresando además el agradecimiento a todos ellos por su disponibilidad para el llenado de la información

La tesis agradece por su contribución académica y científica al desarrollo de la tesis al docente asesor DAVILA SANCHEZ EDDIE JERRY, miembros del jurado y todos aquellos profesionales que han sido parte de la formación académica del autor quien hoy cuenta con el expertise necesario que le permite explicar problemáticas específicas como las planteadas en la presente investigación

la tesis se agradece a todos aquellos familiares que han sido parte de este proceso de Formación Profesional, su confianza su dedicación e inversión en mi persona será correspondido demostraron en todo momento el orgullo de ser administrador y calidad en los servicios que me permite ofrecer

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.4.4. RELEVANCIA	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. HABILIDADES BLANDAS.....	23

2.2.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	37
2.4. HIPÓTESIS.....	39
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	39
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	39
2.5. VARIABLES.....	39
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	39
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	40
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.1.1. ENFOQUE	42
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	42
3.1.3. DISEÑO	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	43
3.2.1. POBLACIÓN	43
3.2.2. MUESTRA.....	44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS.....	46
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	70
CAPÍTULO V.....	76
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
5.1. RESPECTO A LOS ANTECEDENTES PUBLICADOS.....	76
5.2. RESPECTO AL MARCO TEÓRICO CITADO.....	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Registro de trabajadores de la constructora Doroteo.....	44
Tabla 2 ¿La gerencia busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa?	46
Tabla 3 ¿La decisión que toma su jefe inmediato para buscar solución es asertiva?	47
Tabla 4 ¿Su jefe inmediato coordina para que se realice el trabajo?	48
Tabla 5 ¿Cuándo realizan sus labores se comunican constantemente?	49
Tabla 6 ¿Cree que sus colegas de trabajo planifican las actividades que van a realizar durante su jornada laboral?.....	50
Tabla 7 ¿Su jefe inmediato designa labores específicas a cada uno de ustedes?	51
Tabla 8 ¿La empresa le permite desenvolverse de acuerdo a intensidad para ser productivo?	52
Tabla 9 ¿La empresa permite que usted ponga en práctica sus capacidades para hacer su trabajo?	53
Tabla 10 ¿La empresa capacita y da inducción a su personal constantemente?	54
Tabla 11 ¿La empresa tiene políticas para prevenir los accidentes?	55
Tabla 12 ¿La empresa cuenta con jefes en cada área de trabajo?	56
Tabla 13 ¿La empresa prioriza los niveles de responsabilidad en toda su estructura?	57
Tabla 14 ¿Considera que la empresa está organizada por objetivos?	58
Tabla 15 ¿La empresa busca el apoyo de sus trabajadores a partir de los objetivos planteados?	59
Tabla 16 ¿La empresa tiene un buen proceso de selección de sus trabajadores?	60
Tabla 17 ¿La empresa consideran sus entrevistas evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales?	61
Tabla 18 ¿La empresa cuenta con sistemas de prevención de riesgo?	62
Tabla 19 ¿La empresa tiene un comité de seguridad y salud en el trabajo?	63
Tabla 20 ¿La empresa evalúa el desempeño de sus trabajadores?.....	64

Tabla 21 ¿La empresa comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador?.....	65
Tabla 22 ¿La empresa evalúa a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla?	66
Tabla 23 ¿La empresa considera una evaluación inmediata luego de la capacitación?	67
Tabla 24 Habilidades Blandas	68
Tabla 25 Gestión de Recursos Humanos	69
Tabla 26 Criterios para determinar la relación entre las variables habilidades blandas y Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo – Huánuco 2023.....	70
Tabla 27 Relación entre las habilidades blandas y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023	71
Tabla 28 Relación entre la toma de decisiones y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023	72
Tabla 29 Relación entre el trabajo en equipo y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023	73
Tabla 30 Relación entre la promoción y la gestión del tiempo y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023 ...	74
Tabla 31 Relación entre la orientación de resultados y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023 ...	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿La gerencia busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa?	46
Figura 2 ¿La decisión que toma su jefe inmediato para buscar solución es asertiva?	47
Figura 3 ¿Su jefe inmediato coordina para que se realice el trabajo?	48
Figura 4 ¿Cuándo realizan sus labores se comunican constantemente?	49
Figura 5 ¿Cree que sus colegas de trabajo planifican las actividades que van a realizar durante su jornada laboral?.....	50
Figura 6 ¿Su jefe inmediato designa labores específicas a cada uno de ustedes?	51
Figura 7 ¿La empresa le permite desenvolverse de acuerdo a intensidad para ser productivo?	52
Figura 8 ¿La empresa permite que usted ponga en práctica sus capacidades para hacer su trabajo?	53
Figura 9 ¿La empresa capacita y da inducción a su personal constantemente?	54
Figura 10 ¿La empresa tiene políticas para prevenir los accidentes?	55
Figura 11 ¿La empresa cuenta con jefes en cada área de trabajo?	56
Figura 12 ¿La empresa prioriza los niveles de responsabilidad en toda su estructura?	57
Figura 13 ¿Considera que la empresa está organizada por objetivos?	58
Figura 14 ¿La empresa busca el apoyo de sus trabajadores a partir de los objetivos planteados?	59
Figura 15 ¿La empresa tiene un buen proceso de selección de sus trabajadores?	60
Figura 16 ¿La empresa consideran sus entrevistas evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales?	61
Figura 17 ¿La empresa cuenta con sistemas de prevención de riesgo?	62
Figura 18 ¿La empresa tiene un comité de seguridad y salud en el trabajo?	63
Figura 19 ¿La empresa evalúa el desempeño de sus trabajadores?	64

Figura 20 ¿La empresa comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador?.....	65
Figura 21 ¿La empresa evalúa a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla?	66
Figura 22 ¿La empresa considera una evaluación inmediata luego de la capacitación?	67
Figura 23 Habilidades Blandas	68
Figura 24 Gestión de Recursos Humanos	69

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general Identificar y describir cómo se relaciona las habilidades blandas en la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023. La metodología fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, la tesis ha logrado diseñar una propuesta no experimental con instrumentos para el recojo de información de la totalidad de trabajadores de dicha empresa, la muestra de estudio fue de 87 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La conclusión de la investigación fue que la tesis ha demostrado con evidencias que existe relación significativa entre las habilidades blandas y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023, ellos se sustentan información de las tablas acumuladas 24 y 25 donde se observa que el 78.2% de los trabajadores reconocen que sus habilidades blandas son potenciadas en la empresa lo que está permitiendo a la gestión de Recursos Humanos tener una buena administración tal como sostiene el 74.7%, corroborada con un coeficiente de correlación cuyo valor positivo describe el coeficiente de correlaciones Pearson siendo 0.859.

Palabras claves: cualidad, fines, habilidad, propósito, sistemas

ABSTRACT

The general objective of the research was to identify and describe how soft skills are related to human resource management in the company Constructora Doroteo – Huánuco 2023. The methodology was applied, at a correlational descriptive level, the thesis has managed to design a proposal that is not experimental with instruments for collecting information from all the workers of said company, the study sample was 87 employees, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The conclusion of the research was that the thesis has demonstrated with evidence that there is a significant relationship between soft skills and Human Resources management in the construction company Doroteo Huánuco 2023, they are supported by information from accumulated tables 24 and 25 where it is observed that 78.2% of workers recognize that their soft skills are enhanced in the company, which is allowing Human Resources management to have good administration as 74.7% maintain, corroborated with a correlation coefficient whose positive value describes the coefficient of Pearson correlations being 0.859.

Keywords: quality, goals, ability, purpose, systems

INTRODUCCIÓN

La tesis ha sido desarrollada en función a los postulados establecidos por el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco, a partir de ello la investigación se sostiene en principios propios de la ciencia, el cual le ha permitido establecer procedimientos formales que se han planteado en 5 capítulos y han permitido la exposición de conclusiones e información muy relevantes para la empresa los cuales se detallan a continuación: En el capítulo 1, la tesis hace una descripción clara de los fundamentos que han motivado el desarrollo de la investigación, teniendo como base la problemática de la empresa, planteando además los objetivos y la justificación en diferentes ámbitos. En el capítulo 2, la tesis hace una exposición clara de los antecedentes cuyas conclusiones son útiles para la discusión de resultados presentada en los capítulos posteriores, de igual manera se hace una presentación de los escritos por autores de la ciencia administrativa cuyos conceptos han permitido comprender el desarrollo de las variables en situaciones generales, lo que ha derivado en la operación realización de variables y el postulado de hipótesis a partir de dichos conocimientos. En el capítulo 3, la tesis hace una exposición clara de la metodología que conduce la formulación de la presente, con procedimientos validados por la investigación científica que han servido como ruta para el recojo de información y posterior análisis. En el capítulo cuatro, la tesis hace un recuento de los principales resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la empresa. En ese sentido a partir de ello se han hecho las demostraciones pertinentes que han servido para poder contrastar las hipótesis que se ha planteado en la investigación. En el capítulo 5, tal como se ha mencionado líneas arriba la tesis desarrolla un aspecto importante a partir del cual se puede hacer contrastación de los conocimientos publicados por autores en El Mundo con los resultados obtenidos producto de haber aplicado las encuestas a trabajadores en la empresa DOROTEO. De esta manera concluye la investigación con información relevante que puede ser de mucha utilidad para futuras investigaciones o desarrollo de políticas para que la empresa pueda tener trabajadores con una mejor calidad de relaciones y productividad.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Arroyo (2012) el autor hace referencia que las habilidades blandas como casi todos los atributos o cualidades que tiene una persona le permiten a esta tener un mejor desempeño en el trabajo de manera eficiente. Estas cualidades mencionadas apuntan el lado emocional de la propia persona así como el desenvolvimiento que tiene en las organizaciones. Es por ello que todo tipo de trabajo necesita colaboradores que puedan relacionarse de forma positiva con los demás. Otra de las razones es porque los encargados de realizar las contrataciones y en los que son empleadores buscan individuos que cuenten con habilidades blandas, los cuales pueden ser de vital importancia al momento de efectuar sus labores y de alcanzar los resultados esperados por ellos. De la manera que una institución busca personal y no le encuentra con habilidades blandas apropiadas se expone su poca capacidad de resolver el problemas siendo una dificultad que le hace tolerar la frustración y los errores, en ese sentido no aprende de sus equivocaciones y tampoco sabe trabajar en equipo, por lo tanto no está adaptado a las circunstancias comerciales que demanda el mercado.

Moreno (2019) la gestión de recursos como disciplina consiste en procedimientos que programan, definen y planifican las actividades de los equipos con el propósito de aumentar su eficacia. La gestión de Recursos Humanos, tiene como responsabilidad vincular las funciones en todos sus niveles en base a los propósitos definidos por la organización. Es de esta manera que se ocupa de un conjunto de tareas asociadas con la labor de la persona entendido como la remuneración, la contratación, la seguridad, el bienestar y otros aspectos propios de la empresa que requiere un enfoque estratégico para poder tener un entorno de trabajo apropiado.

También sostiene que la gestión de los Recursos Humanos tiene encargarse de hacer que los trabajadores se comprometan y se sientan

motivados dentro de la empresa, lo cual es fundamental y solo se logrará conseguir cuando hay una buena política de comunicación entre la organización y los individuos que brindan sus servicios, lo cual se logrará promoviendo que los trabajadores se identifiquen con la planificación, organización, dirección y control de recursos humanos de la empresa como si fueran de ellos, analizando y brindando mejoras a los métodos de gestión de la empresa.

El resultado una mala gestión de recursos humanos, conlleva a que los trabajadores no ayudarán a lograr los objetivos de manera eficiente ni eficaz, no harán uso de los recursos disponibles de manera adecuada, no habrá satisfacción laboral y se tendrá como resultado un bajo rendimiento.

Peruano, (2021) el Diario Oficial citado en el mes de abril del 2021 en el artículo recomienda contratar personal especializado que tenga dentro de sus filas conocedores de cómo deben organizarse, capacitar, a efectos de potenciar las habilidades que tiene todo trabajador. Cita, además, ejemplos de empresas peruanas que han logrado identificar habilidades en sus trabajadores, pudiendo desarrollar estrategias claras de producción, traducida en mejores ventas y un mayor posicionamiento en el mercado local, ya que esto contemplaba que la gestión de Recursos Humanos debía ser un reto para las empresas en una coyuntura tan compleja como la que estaba atravesando. Dicho diario, es claro en precisar que las habilidades blandas son cualidades que permiten a los empleados trabajar de manera independiente y en equipo, combinando personalidades y estilos de trabajo únicos para encontrar los mejores resultados y soluciones.

En la actualidad la empresa constructora Doroteo, ofrece la venta de materiales agregados para la construcción. Con más de 15 años de experiencia en el mercado, y acentuadas con sus concesiones a orillas del río Huallaga, esta empresa es una de las más competitivas y posicionadas en toda la provincia de Huánuco. En el contexto descrito, surge un problema que es necesario resolver para poder continuar con un desempeño comercial adecuado. En la medida que esta empresa iba creciendo, la necesidad de incrementar personal en el área de producción, administración

fue creciendo, el incremento de trabajadores entre el 2019 y el 2023 aumentó considerablemente. De tener 52 trabajadores en el primer período, a contar hoy con 112 trabajadores. el comportamiento de la organización cuando estuvieron los 52, es similar a lo que se describe a continuación.

La dirección del recurso humano en la empresa constructora, se centra en la responsabilidad global del gerente, siendo las tareas amplias que éste tiene no se concentra en potenciar las cualidades de cada trabajador, de la misma forma el control del recurso humano en la constructora no tiene indicadores objetivos que permitan hacer una evaluación clara del desempeño de cada colaborador. Esto se traduce en tener un grupo humano amplio con habilidades no caracterizadas en base a las expectativas que tiene la empresa. Fundamentalmente las habilidades blandas de los trabajadores de la constructora se han caracterizado por no estar especializado. Por ejemplo, la toma de decisiones a pesar de las invitaciones de la gerencia estas siguen siendo tomadas por el gerente y algunos administrativos. Por otro lado, cuando se constituyen los trabajos en equipo, la motivación de ellos resulta siendo inestable dado que no hay relación en lo que buscan por lo que aparentemente las metas están mal planteadas. Por otro lado, la promoción y la gestión del tiempo, no es una cualidad propia de los trabajadores en la constructora, debiendo ser una apuesta este aspecto, así como, la orientación de resultados.

Todo lo descrito, impide que la empresa tenga una gestión de recursos humanos acorde a las necesidades de la empresa, dado que tiene que lidiar con las características descritas, estando expuesto a reducción de productividad. Por lo descrito es importante analizar la relación entre las habilidades y la gestión de recursos.

Los Recursos Humanos es una parte dentro de la empresa en el cual se vincula todo lo relacionado con las personas donde trabaja como se ha mencionado líneas arriba incluye reclutamiento selección contratación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo se relaciona las habilidades blandas con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona la promoción y gestión del tiempo con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona la orientación a resultados con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Identificar y describir se relaciona las habilidades blandas con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y describir cómo se relaciona la toma de decisiones con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

- Identificar y describir cómo se relaciona el trabajo con equipo en la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.
- Identificar y describir cómo se relaciona la promoción y la gestión del tiempo en la gestión de recursos humanos con la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.
- Identificar y describir cómo se relaciona la orientación a resultados con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La tesis tomó en cuenta el comportamiento de la variable sin alterarlo, así mismo, su análisis parte por comprender el desempeño real de estos en un contexto dinámico. Por ende, los resultados contribuyen con el nivel de entendimiento que hay respecto a las dos variables de estudio. Con el propósito que ayudar al gerente de la constructora a entender cómo se está llevando a cabo en su empresa la gestión de todo su personal.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio de la presente investigación sirve como base para que la constructora pueda tomar decisiones al respecto, también fue útil a la ciencia tomando en cuenta como referencia para otras investigaciones que podrán tomar como referencia esta investigación y a los estudiantes para generar debate académico.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La tesis indagó mediante métodos científicos, el mismo que permitió fundamentalmente el recojo de información para las

estimaciones inferenciales respectivas. Haciendo que los resultados de la tesis sean referentes para estudios similares.

1.4.4. RELEVANCIA

la tesis brinda información de primera mano a la empresa, haciendo que esta pueda tomar decisiones de mejora en torno a las variables propuestas.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La principal limitación que enfrento la presente investigación fue el recojo de información, ya que la disponibilidad de los trabajadores para responder las preguntas se vio prolongado debido a las responsabilidades y funciones que estos tienen en la empresa. Para superar esta limitación se tuvo que tener una coordinación adecuada con los involucrados para acomodarnos a su disponibilidad de tiempo de acuerdo a sus labores, entonces esta comunicación nos permitió superar y continuar con la investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable por las siguientes razones:

- Se tiene el apoyo de la empresa (autorización)
- Se tiene el financiamiento necesario
- Se tiene los libros especializados
- Se tiene la asistencia profesional necesaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Velásquez (2020) en el estudio denominado “Gestión del talento humano y niveles de rotación en el sector financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas” presentada a la Universidad Técnica de Ambato, investigación para obtener el grado de magíster en gestión del talento humano. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo de investigación es descriptiva correlacional, con una población que está conformada por las empresas afiliadas a la AEADE, la muestra viene a ser 61 personas, la técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento de investigación aplicado ha sido el cuestionario, de este modo se llegó a concluir que:

- De acuerdo con el estudio realizado logramos llegar a la conclusión que la gestión del talento humano esta en constante cambio de colaboradores mantienen una interrelación entre sí, ya que no se realiza una buena gestión, la cual es la causante para que las constantes rotaciones se den en la empresa. los factores que son influyentes en los cambios de personal vienen a ser que tienen salarios bajos, los métodos de selección deficiente, no existen incentivos, la comunicación es mala lo cual hace que los trabajadores lleguen a la decisión de irse de la empresa.

Paulette et. al (2017) en el estudio denominada “Modelo de Gestión de Talento Humano para los empleados de la empresa de Elaboración de Químicos de la ciudad de Guayaquil Tecno Quim S.A.” presentada a la Universidad de Guayaquil, estudio para obtener el grado de Ingeniero Comercial. La investigación ha sido de tipo investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y explicativa, una población que estuvo compuesta por los que laboran

en la empresa Tecno Quim S.A., la muestra a sido en su totalidad de 17 colaboradores, con la técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta y el instrumento viene a ser el cuestionario, de este modo se llegó a concluir que:

- Según los datos que se obtuvieron en el estudio se logró demostrar que las causas más importantes afectan a los métodos de gestión del talento humano con la finalidad de implantar otras formas de gestión que sirvan de ayuda para los propósitos de la empresa, de tal manera se logre obtener resultados buenos dentro de la organización y el desempeño de los trabajadores sea más productivo. Es por ello que para la empresa su principal propósito es estandarizar sus métodos laborales de todos los trabajadores en la organización.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Lopez (2022) en su estudio titulado “Aprendizaje cooperativo y habilidades blandas en estudiantes de una escuela superior pedagógica de Arequipa, 2022” presentada en la Universidad Cesar Vallejo, estudio para optar el grado de Maestría en Docencia Universitaria. El tipo de investigación ha sido básica, con un nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, la población de estudio está conformada por los estudiantes de ambos sexos de la Escuela Superior Pedagógica de Arequipa, la muestra hizo en su totalidad 144 estudiantes, con la técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta y el instrumento viene a ser el cuestionario, de este modo se llegó a concluir que:

- En el estudio realizado se ha logrado demostrar que hay relación positiva entre el conocimiento corporativo y habilidades blandas en los colegiales de la Escuela Superior pedagógica de Arequipa, de tal manera se logró demostrar que el aprendizaje en conjunto es eficiente, las habilidades blandas serán de niveles altos, y cuando el aprendizaje en conjunto sea de una proporción regular se

logrará llegar hasta el grado medio en habilidades blandas, de esta manera los profesores emplearán métodos de enseñanza más eficientes y buscarán los planes precisos para lograr fortalecer dichas aptitudes.

Peréz (2018) en su estudio titulada “Gestión de Recursos Humanos y su Influencia en la Contratación del Personal para la Municipalidad Provincial de Carabaya Macusani 2017”, presentada a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. El estudio de investigación es de nivel explicativa, es con un diseño no experimental, en tal sentido la población lo conforman los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, la muestra en su totalidad ha sido 40 personas que laboran en el lugar, con la técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta y el instrumento viene a ser el cuestionario, de este modo se llegó a concluir que:

- En base al estudio de investigación se ha logrado concluir que la gestión de los Recursos Humanos ha influido de manera positiva en las contrataciones de trabajadores en la municipalidad de la provincia de Carabaya, en el año 2017. de este modo se logró comprobar que la hipótesis de la investigación para nuestra variable independiente es igual a 15,96% en la cual se demuestra dos niveles de independencia, del mismo modo para nuestra variable dependiente es igual a 5,99% con dos niveles de independencia de tal manera se logra la aceptabilidad de la hipótesis alterna y en función a ello se rechaza la hipótesis nula.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Huaman (2021) en su estudio denominado “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Micro Redes de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Huamalíes” presentada a la Universidad de Huánuco, estudio con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas. La investigación de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, diseño de la investigación es no

experimental de corte transversal, la población de estudio ha estado compuesta por los jefes de la micro red de la unidad ejecutora 405 red de salud Huamalíes, en función a ello la muestra ha sido en su totalidad 14 jefes, con la técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta y el instrumento viene a ser el cuestionario, de este modo se llegó a concluir que:

- En función con el estudio realizado se demostró que la gestión de Recursos Humanos presenta que si se relaciona de manera positiva con el rendimiento de los trabajadores en la red de salud de Huamalíes, en la cual se ha obtenido como coeficiente de correlación directo positivo donde Spearman es de 0.628, como también el grado de significancia es de 0,016 el cual es menos del 0.05 propuesto Es por ello que se puede demostrar que existe relación directa positiva entre las variables de estudio, en función a ello se logra aprobar la hipótesis alterna de la investigación, lo cual nos hace decir que la red de salud de Huamalíes sí aplica una buena gestión de Recursos Humanos.

Mena (2021) en su investigación denominada “Gestión de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021”, presentada en la Universidad de Huánuco, estudio con el fin de obtener el grado de Maestro en Ciencias Administrativas. La investigación es de enfoque cualitativo, el diseño viene a ser no experimental, con un nivel descriptivo y correlacional, la población de la investigación estuvo compuesta por los colaboradores que laboran en la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, la muestra ha estado compuesta en su totalidad por 76 personas que laboran en la institución, con la técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta y el instrumento viene a ser el cuestionario, de este modo se llegó a concluir que:

- En base al estudio realizado se ha logrado demostrar que ha existido influencia de la gestión de Recursos Humanos y el ámbito empresarial en el Gobierno de la región Huánuco del año 2021, en

la cual se puede constatar de acuerdo a nuestra Figura número 19 en la cual se demuestra la prueba de la hipótesis alterna, en la cual se demuestra la existencia de una correlación positiva alta de las variables de estudio, de tal manera logramos concluir que, la gestión de Recursos Humanos ha sido influyente de manera positiva en la cultura empresarial Del Gobierno puesto en estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. HABILIDADES BLANDAS

Baeza (2011) manifiesta que cuando se habla de las habilidades blandas se hace referencia a la relación con la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, las gestiones del cambio y las residencias, las cuales son muy importantes para los colaboradores que laboran en una empresa y que ayudarán a que puedan solucionar problemas y brindar mejores resultados.

Arroyo (2012) afirma que las habilidades blandas vienen a hacer el resultante de la mezcla de habilidades de comunicación, sociales, de conductas, de relacionarse con las otras personas, etc., las cuales forjarán a un individuo al momento de interrelacionarse y comunicarse de forma positiva con las demás personas. Las habilidades blandas es algo muy apreciado por las organizaciones en cuanto a sus colaboradores.

Aguilar et al. (2021) sostiene que las habilidades blandas se encuentra relacionada con la medida que desarrollan sus funciones, las cuales están incluidas las relaciones entre personas, el modo como utilizan la comunican, el modo en que gestionan su tiempo, etc. Normalmente, los encargados de realizar contrataciones buscan colaboradores con habilidades blandas para que puedan ocupar los puestos de la empresa, éstas sean desarrolladas de manera positiva y tengan los resultados esperados por la empresa

- **Características de las Habilidades Blandas**

Baeza (2011) sostiene que Las habilidades blandas tienen características bien planteadas las cuales son:

se distinguen en 3 categorías:

- **Genéricas o conductuales:** Estas son requeridas por cualquier empleo, en esta característica de habilidades blandas sobresalen las habilidades interpersonales, la habilidad de ser iniciativo, confiable y que tenga la predisposición de captar nuevos conocimientos HP (Baeza, 2011).
- **Básicas o esenciales:** esta característica se suele adaptar al tipo de cargo que tiene dentro de la empresa o al tipo de organización, dónde van a destacar la comunicación, asertiva, trabajo en conjunto, orientación hacia los nuevos servicios y a las creatividades (Baeza, 2011).
- **Técnicas o funcionales:** esta característica es algo muy fundamental para que se pueda describir el cargo donde se va a desempeñar y en la cual van a destacar el manejo de los problemas, establecimiento de equipos de trabajo, capacitaciones, entre otras (HPBaeza, 2011).

- **Métodos para Medir las Habilidades Blandas**

Arroyo (2012) afirma que existen diversos métodos para poder medir las habilidades blandas de los colaboradores, las cuales son:

- **Herramientas de autoevaluación:** esta herramienta actúa como un indicador de las habilidades blandas como puede ser la comunicación, el ser empáticos, el trabajo en conjunto y ofrecer solución a las diferentes problemáticas que suscitan dentro de la empresa (Arroyo, 2012).
- **Retroalimentación de 360 grados:** son aquellos instrumentos de retroalimentación que se van a emplear para que se reciban

supervisión de aquellos que suelen interactuar de forma seguida con la persona (Arroyo, 2012).

- **Encuesta de compromiso de los empleados:** este método ayuda a medir que tanto es el compromiso que tienen los colaboradores con su jefe, como también ayuda a reflejar la capacidad que tiene el gerente para que pueda fomentar un buen ambiente laboral y brindarle técnicas para desarrollar sus funciones (Arroyo, 2012).
- **Creación de rúbricas:** como las habilidades blandas son algo difícil de probar, cuando se crean rúbricas ayuda a que se define el nivel excepcional, aceptable e inaceptable que sirvan de apoyo para los colaboradores (Arroyo, 2012)

- **Tipos de Habilidades Blandas más Requeridas por las Empresas**

- Comunicación y Escucha activa. Un líder tendrá mayor productividad cuando tenga una buena comunicación con su equipo laboral, mantener una buena comunicación con los compañeros es muy importante, para que este modo se pueda transmitir las ideas y percibir la de los trabajadores es algo muy fundamental (Solano, 2021).
- Liderazgo. ser líder en una empresa no es algo muy fácil de hacer, no tan solo es brindarles las labores que tienen que hacer, sino que consta de brindarle motivaciones y brindarle capacitaciones para que desarrollen sus funciones de manera eficiente (Solano, 2021).
- Planificación y Gestión del tiempo. cuando se desarrolla una planificación efectiva de las funciones de cada día, ayudarán a que los colaboradores tengan un mayor rendimiento según las funciones que les toca desarrollar (Solano, 2021).
- Trabajo en equipo. el trabajo en equipo es algo muy fundamental dentro de las empresas, ya que de este modo se

obtendrán mayores resultados y en el menor tiempo posible (Solano, 2021).

- Flexibilidad. dentro del equipo laboral se necesita trabajadores que sean flexibles, que puedan adaptarse a las constantes variaciones o innovaciones que puedan aplicarse dentro de la empresa (Solano, 2021).
- Toma de decisiones. es algo que se realiza cada día dentro de la empresa, hoy en día las empresas buscan colaboradores que sepan solucionar problemas y brindarles soluciones a las diversas situaciones que se vayan a presentar (Solano, 2021).
- Orientación a resultados. consta de direccionar todas las actividades de una institución con el fin de que logren realizar los propósitos planteados. Los trabajadores tienen que tener objetivos bien establecidos para que tengan mayor compromiso en la empresa (Solano, 2021).
- Negociación. es una virtud que un individuo tiene para que pueda llegar a acuerdos al momento de negociar con otras empresas o con proveedores (Solano, 2021).

2.2.1.1. TOMA DE DECISIONES

Solano (2021) menciona a la toma de decisiones que es algo que se realiza cada día dentro de la empresa, hoy en día las empresas buscan colaboradores que sepan solucionar problemas y brindarles soluciones a las diversas situaciones que se vayan a presentar

Solano (2021) define a la toma de decisiones en función a las organizaciones como un procedimiento por el cual sus trabajadores escogerán entre diversos métodos, a la más idónea con los objetivos, necesidades o propósitos de la empresa. La toma de decisiones dentro de los entes empresariales o institucionales es mucha importancia con el fin de poder desarrollar una mejor productividad de la empresa ya que ayudará tanto en el momento en que se tiene que elegir entre diversas

propuestas para brindar soluciones ante problemas que se presentan dentro de la ejecución de labores.

Solano (2021) define la toma de decisiones que es un procedimiento donde una persona o una Junta directiva de una empresa tienen que tomar una decisión según las diversas alternativas que se presenten; este procedimiento se activará al momento que se tienen que dar solución a problemas o momentos que necesitan de una actividad o función definida. trata de tener los conocimientos suficientes para poder escoger una opción correcta con la finalidad de brindarle seguridad y crecimiento a una organización según los objetivos que se plantea en los diversos períodos.

Indicadores

- a. Identificación y diagnóstico del problema:** Reconocemos cuando se inicia al problema que se tiene que brindar una solución, contando con los recursos que cuenta una empresa y sin cambiar el rumbo y los propósitos establecidos dentro de la organización (Solano, 2021).
- b. Generación de soluciones alternativas:** brindar solución a los inconvenientes o adversidades que se presenten una empresa será posible si se cuenta con diversas soluciones, dónde se presentarán alternativas y de este modo se escogerá la más idónea para la empresa (Solano, 2021).
- c. Selección de la mejor alternativa:** al momento que el encargado de administrar considere todas las consecuencias que puedan dar las diversas alternativas, hoy estarán en las condiciones de poder tomar una decisión con la finalidad de maximizar, optimizar y brindar conformidad a la empresa (Solano, 2021).
- d. Evaluación de alternativas:** esta etapa consta de determinar el valor de las diversas opciones que se propusieron, los encargados de las diversas áreas tendrán que considerar las

diversas consecuencias que se vayan a presentar luego de dicha decisión. esta decisión establecerá un precedente y ayudará a brindar solución al problema que se presentó dentro de la empresa (Solano, 2021).

2.2.1.2. TRABAJO EN EQUIPO

De Castro (2017) menciona al trabajo en equipo hace referencia a la cantidad reducida de individuos con conocimientos que complementarán según un objetivo en común, dónde aplicarán diversas actividades según los conocimientos que cada uno porta con la finalidad de lograr los resultados esperados.

Ruiz et al. (2008) mencionan que cada equipo cuenta con sus características que los diferencian a otras, los mismos tienen una conducta de acuerdo a las actividades que vayan a desarrollar y en relación a sus miembros; Es por ello que dentro de los equipos de trabajo tienen que implementar límites para cada trabajador según la conducta, sin embargo es importante dejar que cada uno desarrolle sus conocimientos con libertad propia para poder alcanzar los resultados que se esperan según los objetivos planteados.

Gómez (2002) menciona que trabajo en equipo consta de realizar una función de forma coordinada para poder alcanzar objetivos comunes las cuales fueron propuestas por una organización; por ello se tiene que implantar un equipo donde puedan realizar sus actividades de forma coordinada para poder realizar actividades hoy dentro de la empresa.

Indicadores

- a. **Coordinación:** el encargado tiene que tener conocimientos sobre las aptitudes de cada integrante, de tal forma logrará brindar actividades de acuerdo a los conocimientos con la

finalidad de que puedan desarrollarlas de manera eficiente (Gómez, 2002).

- b. Comunicación:** se tiene en cuenta como un instrumento importante para que se pueda realizar las coordinaciones de las actividades tanto personales como de forma grupal; es importante que exista una comunicación clara y oportuno para que cada integrante sepa que tiene que desarrollar dentro del equipo de trabajo (Gómez, 2002).

2.2.1.3. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO

Solano (2021) define que la planificación y gestión del tiempo cuando se desarrolla una planificación efectiva de las funciones de cada día, ayudarán a que los colaboradores tengan un mayor rendimiento según las funciones que les toca desarrollar (Solano, 2021).

Moya (2016) La gestión del tiempo es la planeación y resolución de un manejo de los periodos que serán dedicadas para diversas funciones con la finalidad de lograr eficacia y obtener la productividad adecuada; a tener conocimiento del tiempo de cada labor ayuda a que se puedan priorizar algunas actividades lo cual ayudará a que la empresa sea mantenida de forma eficiente y positiva.

Goleman (2018) define que la gestión del tiempo consta de la repartición de forma adecuada del tiempo de las labores de un individuo en las diversas actividades que se va a desarrollar dentro de una empresa; la gestión del tiempo ayuda a que se pueda realizar una administración del período de la labor de forma en que se pueda obtener mayor productividad de los trabajadores.

Blanco et al. (2016) definen que la gestión del tiempo es algo que la mayor de parte de todas las empresas lo toman como algo fácil de realizar, sin embargo, es una actividad muy compleja para que se pueda ejecutar dentro de un área laboral; ya que consta de

poder administrar de una forma adecuada el tiempo de trabajo para poder elevar la productividad de los colaboradores y alcanzar los propósitos que determina la entidad.

Indicadores

Planificación: la planeación es algo fundamental dentro de la gestión del trabajo ya que por medio de esto se tiene que realizar un autoconocimiento para conocer cuánto será el tiempo que se dedicará a cada labor (Goleman, 2018).

Descentraliza el trabajo: diversos individuos con experiencia se sobrecargan de muchas labores por no contar con una buena distribución de su tiempo al momento de realizar sus funciones, por ello es fundamental que cada trabajador pueda separar su tiempo de acuerdo a las funciones más relevantes en su trabajo (Goleman, 2018).

Prioridades: vienen a ser aquellas acciones más relevantes dentro de tus actividades cotidianas en tu área laboral, por lo cual diversas actividades tienen una prioridad distinta con la finalidad de alcanzar los resultados esperados por una empresa (Goleman, 2018).

2.2.1.4. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Solano (2021) define que la orientación a resultados consta de direccionar todas las actividades de un ente organizacional para que logren alcanzar los propósitos establecidos. Los trabajadores tienen que tener objetivos bien establecidos para que tengan mayor compromiso en la empresa.

Moya (2016) define que la orientación a resultados es la aptitud de un individuo para poder realizar su actividad cuando se toma una decisión adecuada y teniendo el conocimiento de lograr alcanzar los resultados esperados por la empresa. del mismo modo un trabajador que orienten sus actividades a los resultados

esperados se podrá anticipar a las situaciones que se vayan a presentar de acuerdo a las funciones encargadas en su área laboral.

Robbins (2018) la orientación a los resultados hace referencia a la actitud de poder conducir las labores hacia los objetivos planteados de la organización, poniendo en acción la eficiencia y la eficacia ante las diversas actividades fundamentales de tu área.

- **Elementos básicos de la orientación de resultados según Robbins**

En su libro 'Comportamiento organizacional', este autor propone 3 elementos fundamentales para la orientación de resultados:

1. **Intensidad:** hace referencia a la intensidad de la producción que obtiene una organización; en otras palabras, viene a ser la cantidad efectuada sobre las actividades importantes para poder alcanzar resultados específicos de una empresa (Robbins, 2018).
2. **Autodirección:** son aquellos procedimientos de forma interina de una organización las cuales son compuestas según las funciones y actividades que se desarrollarán; autodirección viene a ser la actitud de los líderes para poder encaminar las actividades hacia los objetivos planteados de la empresa (Robbins, 2018).
3. **Persistencia:** esto es algo fundamental para que los dos elementos anteriores que fueron mencionados sean efectivos al momento de realizar sus actividades dentro de la empresa, la cual tiene la aptitud que ayuda a perseverar en el alcance de propósitos específicos (Robbins, 2018).

2.2.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Moreno (2019) sostiene que la Gestión de Recursos Humanos es viene a ser la totalidad de las actividades, normas y decisiones que tienen la misión de realizar el trabajo por mantener la seguridad de los trabajadores que están en la empresa, donde se mantiene el propósito como elemento principal.

De Gómez (2014) afirma que la gestión de Recursos Humanos se encarga de todo el material humano de la empresa y es importante que todos los jefes logren entender y qué bien a conocer lo fundamental que se suponen en las diversas normas y labores de las que se desempeñan.

De la Cruz (2014) sostiene que la gestión de recursos humanos abarca la totalidad de las actividades en las cuales intercede todos los individuos de una organización y se encargan de las responsabilidades de planear, organizar, direccionar, adquirir, mantenimientos y crecimiento de los talentos, realizando sus funciones con la finalidad de encontrar y brindar soluciones a las necesidades de los trabajadores.

- **Funciones de la gestión de recursos humanos en las organizaciones**

De la Cruz (2014) sostiene que la gestión de RR. HH. está compuesta por funciones que se nombran a continuación:

- **Funciones gerenciales:** que son influyentes en la planeación de lo que necesitan de la organización para que se pueda lograr contratar a los trabajadores que se necesiten, se encargan de formar el organigrama, las funciones de los trabajadores para obtener los mejores resultados (De la Cruz, 2014).
- **Funciones operativas:** vienen a ser todas las tareas de reclutar, seleccionar, describir sus cargos y lo que se necesita, gestionar el rendimiento, capacitar y brindar beneficios, como también la gestión de informes de los trabajadores (De la Cruz, 2014).

- **Funciones de asesoramiento:** se encuentra encargada también de brindar asesoramiento eficiente a los ejecutivos y a los encargados de las áreas, de acuerdo a los nuevos reclutamientos y al rendimiento de los trabajadores (De la Cruz, 2014).

2.2.2.1. PLANIFICACIÓN DE RECURSO HUMANO

Herrero et al. (2018) hace mención que la planificación de recursos humanos es el proceso para que se logre establecer de una forma sistemática las provisiones y demandas de los trabajadores que una empresa procede de acuerdo a las labores y al tiempo. el área que se encarga de los Recursos Humanos tiene que controlar las planeaciones de forma integrada a la estructura de la empresa con la finalidad de alcanzar los resultados esperados.

Visconti (2018) define que la planeación de recursos humanos son aquellos procedimientos que se ponen en marcha proponiendo objetivos y en la cual se desarrollarán planeamientos de forma detallada para poder brindar seguridad de los resultados que la empresa espera. En la planificación de los Recursos Humanos una organización tiene que realizar un estudio de forma determinada a todos aquellos aspectos que se relacionan con las normas de la empresa según los trabajadores y los conocimientos que cada uno tiene.

- **Formación del personal:** es el procedimiento de brindar mejoras a sus aptitudes y conocimientos de un trabajador para a que puedan hacer sus actividades de forma positiva. el desarrollo de las capacitaciones ayuda a formar nuevos métodos de trabajo según las actitudes de cada trabajador; asimismo consta de brindarle a los colaboradores nuevos instrumentos y aptitudes para que puedan realizar sus actividades de manera oportuna (Visconti, 2018)

- **Prevención de accidentes:** son aquellas acciones donde se tienen que brindar seguridad a los trabajadores con la finalidad de que estos se puedan sentir conformes al momento de realizar sus actividades dentro de la empresa; Es por ello que contar con actividades de seguridad dentro de la empresa es algo importante (Herrero et al., 2018)

2.2.2.2. ORGANIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Herrero et al. (2018) sostiene que la organización de Recursos Humanos empieza desde dos procedimientos fundamentales, la magnitud y las tareas de la organización. en esta área existen 1 o más grados de jerarquía, de acuerdo a la cantidad de individuos que integren y la cantidad total de los colaboradores de la organización.

Visconti (2018) sostiene que la organización de Recursos Humanos trata sobre la manera en la que el área se encuentra estructurada y de la forma en que se dividen las actividades entre sus trabajadores. estos aspectos son fundamentales ya que las gestiones de los trabajadores y la toma de decisiones en las áreas son de gran impacto sobre cómo funcionará la organización.

- Tipos de organización recursos humanos

Herrero et al. (2018) sostiene que la gestión de Recursos Humanos se divide en diversos tipos, las cuales son las siguientes:

- **Organización formal e informal:** la composición total del área de Recursos Humanos puede llegar a ser formales e informales. la empresa que es formal es la que es más tradicional y que cuenta con grados de jerarquía y cada integrante del grupo cuenta con actividades y metas individuales (Herrero et al., 2018).

- **Organización jerárquica:** se puede organizar de manera jerárquica, de tal manera que exista un líder que se encarga de dirigir a todo un conjunto de personas que ayuden a lograr los propósitos que se proponga la empresa y de manera conjunta (Herrero et al., 2018).
- **Dirección por objetivos:** se encarga de separar los propósitos que tiene la organización para que se encargue a cada área para que éstos se encarguen de alcanzarlos de manera eficiente y en el menor tiempo posible (Herrero et al., 2018).

2.2.2.3. DIRECCIÓN DEL RECURSO HUMANO

Quijano (2006) sostiene que es la dirección que se encarga de realizar las gestiones, planeaciones y normas para el crecimiento del grupo humano de la organización. los cuales buscan ser contribuyentes a los proyectos de la organización que se encuentre planteado por los directivos.

Petrick et. al (2007) sostiene que la Dirección de Recursos Humanos viene a ser una dependencia de la Secretaría global de administración las cuales tienen como objetivo direccionar, realizar gestiones y hacer los contratos de los trabajadores, todos los problemas que son del ámbito de trabajo, contractual y las programaciones de los salarios las cuales contribuyen en los cumplimientos de las actividades sustantivas de la organización.

- **Función de la dirección de recursos humanos**

Quijano (2006) sostiene que hola en la dirección de Recursos Humanos cuentan con las funciones que se nombran a continuación:

- **Organización y planificación del personal:** estructurar los puestos laborales oportunos, estructurar las actividades, responsabilidades de los trabajadores y

brindar satisfacción sobre sus necesidades (Quijano, 2006).

- **Reclutamiento:** vienen a ser los procesos que encaminan la atracción de nuevos candidatos para que puedan ocupar puestos disponibles dentro de la empresa (Quijano, 2006).
- **Selección:** luego de que los individuos se sientan atraídos y que la empresa escoja los más óptimos, hola es parte del área de Recursos Humanos realizar una selección eficiente para que ocupen dicho puesto (Quijano, 2006).
- **Administración del personal:** de gestionar los trámites de jurisdicciones y administrativas que son parte de los trabajadores en la organización (Quijano, 2006).
- **Prevención de riesgos laborales:** realizar un análisis a las prevenciones de las labores, minimizar los riesgos, y brindar seguridad a las empleadas, de tal manera que la salud física de los trabajadores sea positiva y se sientan seguros con la empresa (Quijano, 2006).

2.2.2.4. CONTROL DEL RECURSO HUMANO

Alles (2016) sostiene que control de recursos humanos viene a ser el procedimiento que es parte del gestiona miento del talento de los trabajadores y su principal actividad es hola controlar las funciones de los departamentos y brindarle mejoras de forma seguida en el rendimiento de los trabajadores.

Cuesta (2010) sostiene que el Control de recursos humanos vienen a ser la totalidad de los medios que se encargan de regular los sistemas y la empresa, en dichos casos que las actividades específicas que los controladores aplica en una organización a los trabajadores.

- **Funciones del control de recursos humanos**

- **Auditoría de recursos humanos:** viene a ser el análisis sistemático y analítico de todas las tareas operacionales de los trabajadores con la finalidad de brindar correcciones a las irregularidades (Alles, 2016).
- **Evaluación de la Actuación:** contar con trabajadores dentro de la empresa que son efectivos, de acuerdo a los métodos de trabajo y a las evaluaciones de acuerdo a los objetivos logrados hace que la empresa se mantenga en constante crecimiento y logre un pues estacionamiento dentro del mercado empresarial (Alles, 2016).
- **Evaluación de Capacitación y Desarrollo:** (Alles, 2016).viene a ser una de las actividades que tiene el estudio más complejo ya que éstas se efectúan por medio de análisis sobre algunas variables:
 - ✓ **Productividad:** análisis de la producción antes de brindar capacitaciones y luego de que pasen por dichas capacitaciones (Alles, 2016).
 - ✓ **Desarrollo del personal:** crecimiento de los trabajadores en el ámbito profesional de tal manera logren ascender, brindar nuevos métodos de trabajo y que se logren ser más productivo dentro de la empresa (Alles, 2016).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Accidente laboral:** puede suceder de acuerdo con las funciones que desarrolle un individuo dentro de la empresa o cuando se dirija a realizar alguna reunión (Moya, 2016).

- **Alcance del trabajo:** en una capacitación influye la profundidad con la que se realiza el análisis de acuerdo a los objetivos que se persiguen con los mismos (Fischman, 2022).
- **Cierre patronal:** acción por la que una organización tiene que cancelar sus labores de manera temporal para que presionen a sus trabajadores o trabajadoras sin dejarles laborar (Visconti, 2018).
- **Comité de empresa:** conjunto de individuos que se encuentran compuestos por líderes electos de los trabajadores que están al interno de la organización para que defiendan sus necesidades (Fernández, 2008).
- **Convenio colectivo de trabajo:** son aquellos convenios entre la alta dirección y los trabajadores de una organización sobre la seguridad en el trabajo donde intervienen todos los involucrados (Herrero et al., 2018).
- **Cuestionario:** es aquella que porta las preguntas con todas las instrucciones que se tienen que respetar tanto el entrevistado como el entrevistador, donde cuentan con alternativas de respuesta (Fernández, 2008).
- **Día laborable:** viene a ser aquellos días donde las organizaciones ofrecen sus actividades al público en general, las cuales se ponen todos los días de la semana excepto los domingos (Quijano, 2006).
- **Discusión de grupo:** son aquellas reuniones donde discuten las posibles soluciones a los problemas que se vayan a presentar y donde se coordinan las actividades para poder alcanzar los objetivos que tienen en común (Cuesta, 2010).
- **Enriquecimiento del trabajo:** actividades que tienen la finalidad de incrementar la conformidad de los trabajadores y que consiste en lograr alcanzar mayor eficiencia y variedad dentro del ámbito laboral (Fischman, 2022).

- **Finiquito:** documentos y actas por los cuales se realizarán ajustes a las cuentas que pretenden alcanzar la finalización de una relación en el trabajo o una relación comercial (De Gómez, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- H0: Las habilidades blandas se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.
- H1: Las habilidades blandas se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- La toma de decisiones se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos con la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.
- El trabajo en equipo se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos con la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.
- La promoción y gestión del tiempo se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos con la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.
- La orientación a resultados se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos con la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Habilidades Blandas

Dimensiones

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Planificación y gestión de tiempo
- La orientación a resultados

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones

- Planificación de recurso humano
- Organización del recurso humano
- Dirección del recurso humano
- Control del recurso humano

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	
Habilidades blandas	Toma de decisiones	Generación de soluciones alternativas	1. ¿la gerencia busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa?	
		Selección de la mejor alternativa	2. ¿la decisión que toma su jefe inmediato para buscar solución es asertiva?	
	Trabajo en equipo	Coordinación	3. ¿su jefe inmediato coordina para que se realice el trabajo?	
		Comunicación	4. ¿Cuándo realizan sus labores se comunican constantemente?	
	Planificación de y gestión del tiempo	Planificación	5. ¿cree que sus colegas de trabajo planifican las actividades que van a realizar durante su jornada laboral?	
		Descentralizar el trabajo	6. ¿su jefe inmediato designa labores específicas a cada uno de ustedes?	
	Orientación a resultados	Intensidad	7. ¿la empresa le permite desenvolverse de acuerdo a intensidad para ser productivo?	
		Autodirección	8. ¿la empresa permite que usted ponga en práctica sus capacidades para hacer su trabajo?	
	Gestión de Recursos Humanos	Planificación de recurso humano	Formación del personal	9. ¿la empresa capacita y da inducción a su personal constantemente?
			Prevención de accidentes	10. ¿La empresa tiene políticas para prevenir los accidentes?

Organización del recurso humano	Organización jerárquica	11. ¿La empresa cuenta con jefes en cada área de trabajo? 12. ¿La empresa prioriza los niveles de responsabilidad en toda su estructura?
	Dirección por objetivos	13. ¿Considera que la empresa está organizada por objetivos? 14. ¿La empresa busca el apoyo de sus trabajadores a partir de los objetivos planteados?
Dirección del recurso humano	Reclutamiento	15. ¿La empresa tiene un buen proceso de selección de sus trabajadores? 16. ¿La empresa consideran sus entrevistas evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales?
	Prevención de riesgos laborales	17. ¿La empresa cuenta con sistemas de prevención de riesgo? 18. ¿La empresa tiene un comité de seguridad y salud en el trabajo?
Control del recurso humano	Evaluación de la actuación	19. ¿La empresa evalúa el desempeño de sus trabajadores? 20. ¿La empresa comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador?
	Evaluación de capacitación	21. ¿La empresa evalúa a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla? 22. ¿La empresa considera una evaluación inmediata luego de la capacitación?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) en su libro de Metodología sostiene que las investigaciones pueden estar determinados por los propósitos que este persigue. El primero de ello, se centra fundamentalmente en la posibilidad de enriquecer los conocimientos que existen sobre ellos, esta es de tipo básica. Y la segunda, es la que se centra en la resolución de problemas en base a conocimientos planteados, siendo este de tipo aplicada. Tras los considerandos anteriores, se puede advertir que la tesis es de tipo aplicada.

3.1.1. ENFOQUE

Para Hernández et al. (2018) en su libro de Metodología sostiene que las tesis pueden plantarse de manera cuantitativa, siempre y cuando sus categorías permitan ser cuantificadas con características particulares. Y segundo, cualitativas, las mismas que consideran aspectos de esa naturaleza, teniendo instrumentos ad hoc para ello. En ese sentido, la tesis es de tipo cuantitativa, dado que el comportamiento de las variables será medido a partir de esta característica en ellas.

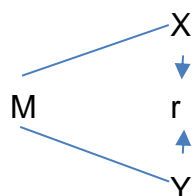
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Para Hernández et al. (2018) sostiene que la tesis puede ser descriptiva, si la finalidad de esta no tiene como propósito alterar el comportamiento de esta. De esta, manera, la tesis será de este alcance, sin embargo, para medir el nivel de asociatividad entre ellas la tesis contemplará el nivel correlacional, dado que usará una técnica para poder explicar la relación entre ambos. Por lo tanto, la tesis es descriptiva correlacional.

3.1.3. DISEÑO

Respecto al diseño, tomando en cuenta los postulados del autor Hernández, et al. (2018) en su libro de metodología de la investigación, la tesis es no experimental dado que no manipulara las variables, así mismo, la tesis tiene corte transversal, dado que los instrumentos fueron aplicados de manera uniforme a toda la muestra seleccionada, teniendo como Figura que lo representa el siguiente esquema:

Diseño de la investigación



Dónde:

X = Observación variable independiente

Y = observación variable dependiente

M= muestra

R= relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández et al. (2018) en su libro de metodología sostiene que la población es el universo de objetos o sujetos de quien se dice algo. En ese sentido, la población de la tesis está integrada por la totalidad de trabajadores de constructora Doroteo, los mismos que se plantea en la siguiente lista:

Tabla 1*Registro de trabajadores de la constructora Doroteo*

Trabajadores por área	N
Personal dedicado a la administración	45
Personal dedicado a la promoción y ventas	5
Personal dedicado a la extracción	55
Personal dedicado a los servicios	7
Total, trabajadores	112

Nota: Planilla de trabajadores de la Constructora Doroteo**3.2.2. MUESTRA**

Para el autor Hernández y Mendoza (2018) las muestras son proporciones que representa a la población, pudiendo estas ser probabilísticas si se da la oportunidad a cada miembro de ser seleccionada, y no probabilística cuando prima la intencionalidad del investigador. Considerando el tamaño de la población la muestra será probabilística, pudiendo ser estimada el total en base a la siguiente formula:

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

N = 112 trabajadores de la constructora

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidad desfavorable

e = 0.05 Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (112)}{(112 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 87$$

Siendo la muestra total de 87 trabajadores que deben estar sujetos a la aplicación de los instrumentos.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La tesis recoge información de tipo primaria, para describir las variables de estudio, por ello, la técnica que va emplear **es la encuesta**, teniendo como instrumento **cuestionario**, el mismo que incluye preguntas de tipo dicotómica para un mejor análisis absoluto de las categorías planteadas por cada dimensión.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La tesis empleara las siguientes técnicas para el recojo de la información:

- Estadígrafo de Pearson para poder determinar el nivel de relación entre las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

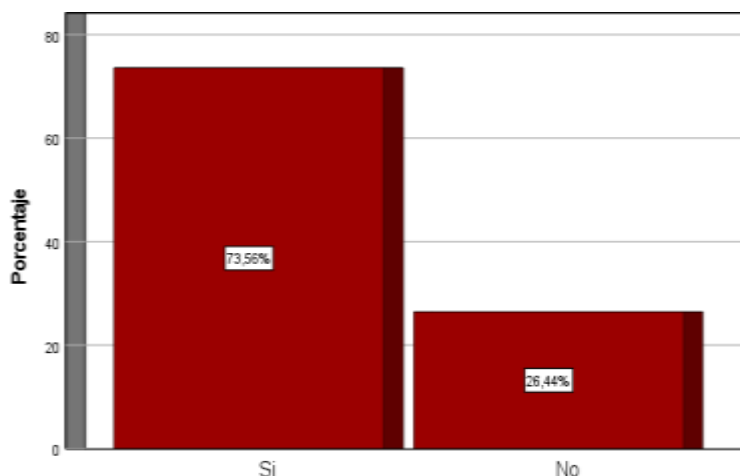
Tabla 2

¿La gerencia busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	64	73,6	73,6	73,6
	No	23	26,4	26,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 1

¿La gerencia busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa?



Análisis e Interpretación: En la Figura 1 podemos observar que el 73,56% de los trabajadores encuestados afirmaron que la gerencia Si busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa; por otro lado, existe un 26,44% de los trabajadores que afirmaron que la gerencia No busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa. Por lo que queda demostrado que la gerencia de la empresa Constructora Doroteo busca soluciones al momento en que se presenten problemas en las diversas áreas, obstante existen trabajadores que afirman que en sus áreas no perciben el compromiso de la gerencia el momento en que necesitan apoyo para solucionar los problemas que se les presenta.

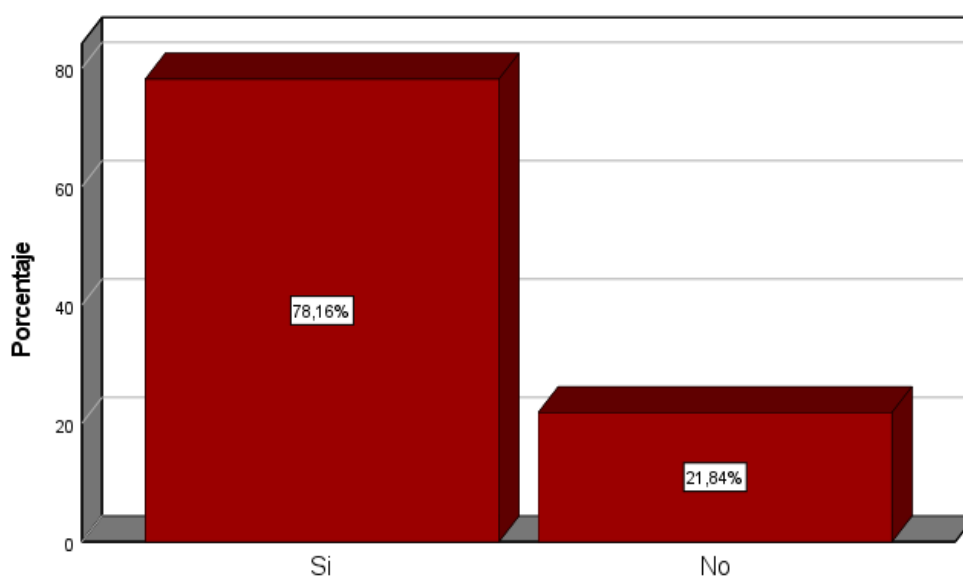
Tabla 3

¿La decisión que toma su jefe inmediato para buscar solución es asertiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	68	78,2	78,2	78,2
	No	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 2

¿La decisión que toma su jefe inmediato para buscar solución es asertiva?



Análisis e Interpretación: la toma de decisiones dentro de las empresas consta de buscar alternativas y analizarlas para dar solución a los problemas de forma asertiva, calidad de lograr alcanzar los objetivos propuestos por la organización. En la Figura número dos podemos observar que el 78,16% de los trabajadores encuestados afirmaron que las decisiones que toman sus jefes inmediatos para brindar soluciones sí son asertivas, no obstante, existe un 21,84% de los trabajadores que afirmaron que las decisiones que toman para dar solución a los problemas no son asertivas. Por lo que queda demostrado que existen áreas dentro de la empresa que las soluciones brindadas por los jefes no fueron las correctas, sin embargo, existe un porcentaje mayoritario en que los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos toman buenas decisiones hola en el momento en que se presenten.

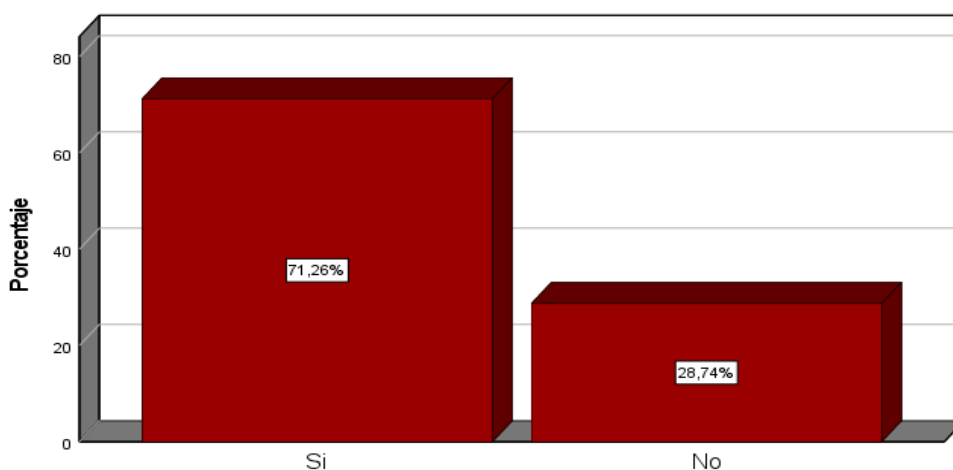
Tabla 4

¿Su jefe inmediato coordina para que se realice el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	62	71,3	71,3	71,3
	No	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 3

¿Su jefe inmediato coordina para que se realice el trabajo?



Análisis e Interpretación: el trabajo en equipo en las empresas viene a ser un factor importante ya que de este modo se podrán alcanzar propósitos comunes entre los integrados, dentro del trabajo en equipo se realiza la coordinación para desarrollar las actividades de forma correcta y encontrar las soluciones de manera conjunta a los problemas que se presenten. En la Figura numero 3 podemos observar que el 71,26% de los trabajadores sostiene que el jefe inmediato de su área si coordina para que desarrollen sus actividades; no obstante, existe un 28,74% de los trabajadores encuestados que afirmaron que el jefe inmediato No coordina para que desarrollen sus actividades; de este modo, se demostró que existen áreas donde los trabajadores no cuentan con el apoyo de su jefe para desarrollar sus actividades de forma oportuna, sin embargo, la mayor parte de los trabajadores afirman que en sus áreas los jefes siempre están presentes y les brinda métodos de trabajo para desarrollar de forma oportuna sus labores.

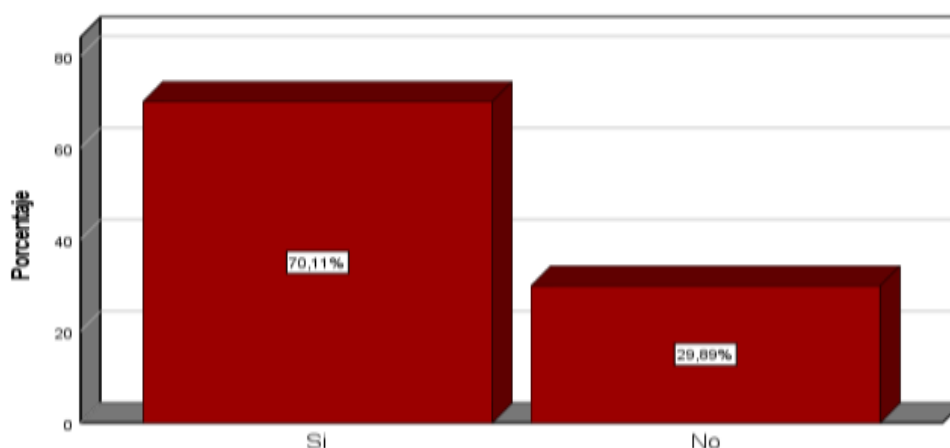
Tabla 5

¿Cuándo realizan sus labores se comunican constantemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	61	70,1	70,1	70,1
	No	26	29,9	29,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 4

¿Cuándo realizan sus labores se comunican constantemente?



Análisis e Interpretación: la comunicación es fundamental dentro del funcionamiento de un equipo laboral, ya que de este modo podrán estar seguros de que todos tienen un mismo objetivo y estarán dispuestos a poner en acción todos sus conocimientos para el desarrollo de sus actividades de manera oportuna; asimismo, la comunicación es importante para mantener un buen ambiente laboral y para que interactúen entre compañeros al momento de desarrollar sus actividades. En la Figura numero 4 podemos observar que el 70,11% de los trabajadores encuestados afirmaron que cuando realizan sus labores Si se comunican de forma constante, no obstante, existe un 29,89% de trabajadores que afirmaron que cuando realizan sus actividades No mantienen comunicación de manera constante; por lo que queda demostrado que la mayor cantidad de trabajadores si se comunican entre ellos y se apoyan para desarrollar sus actividades, sin embargo, existen áreas donde los trabajadores no tiene comunicación y realizan sus actividades de forma personal.

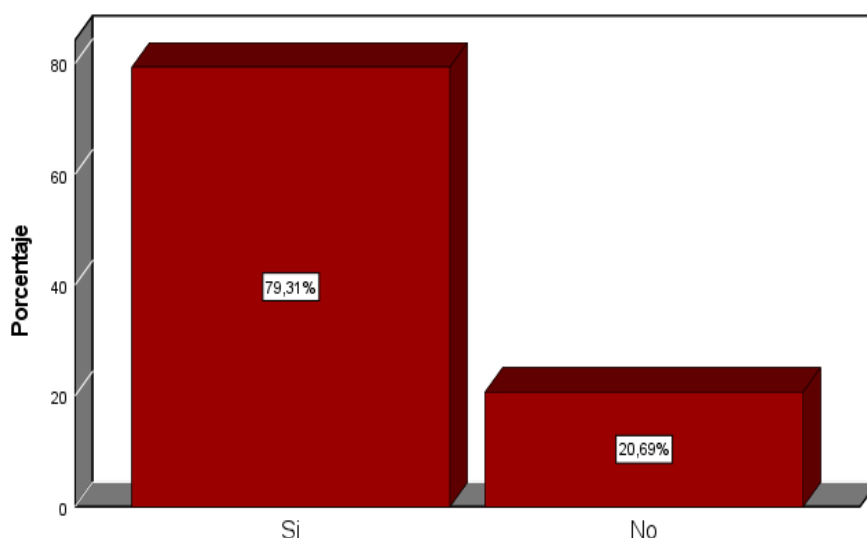
Tabla 6

¿Cree que sus colegas de trabajo planifican las actividades que van a realizar durante su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	69	79,3	79,3	79,3
	No	18	20,7	20,7	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Figura 5

¿Cree que sus colegas de trabajo planifican las actividades que van a realizar durante su jornada laboral?



Análisis e Interpretación: la gestión de tiempo dentro del trabajo hace referencia a la planeación que desarrollan los trabajadores para realizar sus actividades, esa planeación tiene que estar relacionadas con los objetivos y propósitos de la empresa; la planificación en las actividades de un trabajador ayuda a maximizar la productividad y lograr los propósitos establecidos dentro de su área. En la Figura número 5 podemos observar que el 79,31% de los trabajadores encuestados de la empresa afirmaron que los colegas Sí planifican las actividades que realizarán durante su jornada laboral; sin embargo, existe un 20,69% de trabajadores que afirmaron que sus colegas No planifican las actividades que realizarán dentro de su período laboral.

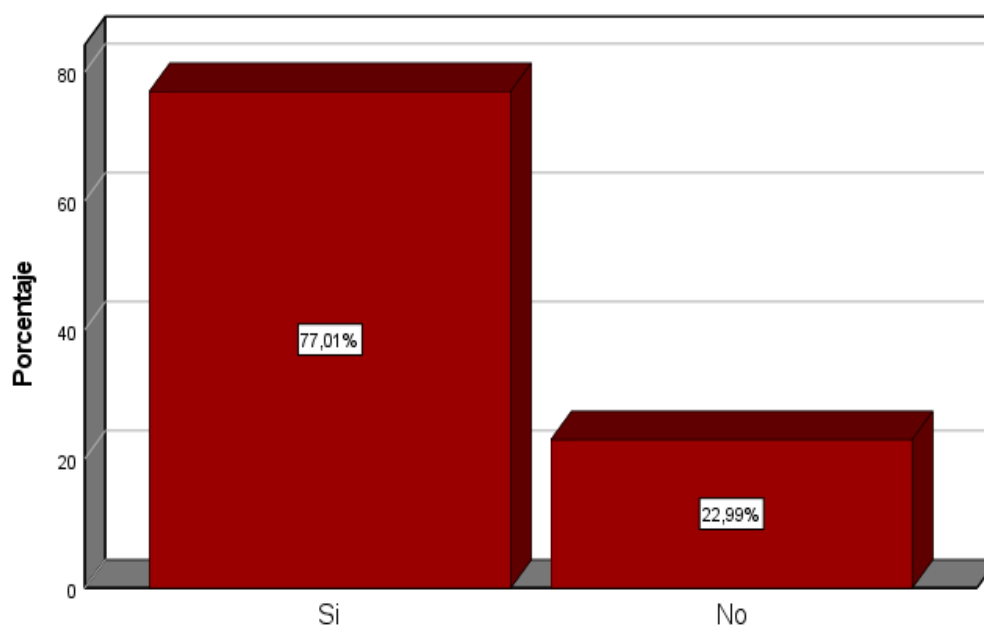
Tabla 7

¿Su jefe inmediato designa labores específicas a cada uno de ustedes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	67	77,0	77,0	77,0
	No	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 6

¿Su jefe inmediato designa labores específicas a cada uno de ustedes?



Análisis e Interpretación: designación de funciones dentro de las empresas hace referencia a la definición de objetivos teniendo en cuenta tareas específicas, divididas en áreas y trabajadores específicos para obtener un resultado positivo. Es por esta razón que los encargados de las áreas de la empresa tienen que identificar las limitaciones, métodos de trabajo y escoger a los integrantes del equipo que se encuentren capacitados para lograr concretar actividad de forma positiva. En la Figura número 6 podemos observar que el 77,01% de los trabajadores encuestados afirmaron que su jefe inmediato sí designa labores específicas a cada uno, no obstante, existe un 22,99% de trabajadores que afirmaron que el su jefe no designa labores específicas de forma individual.

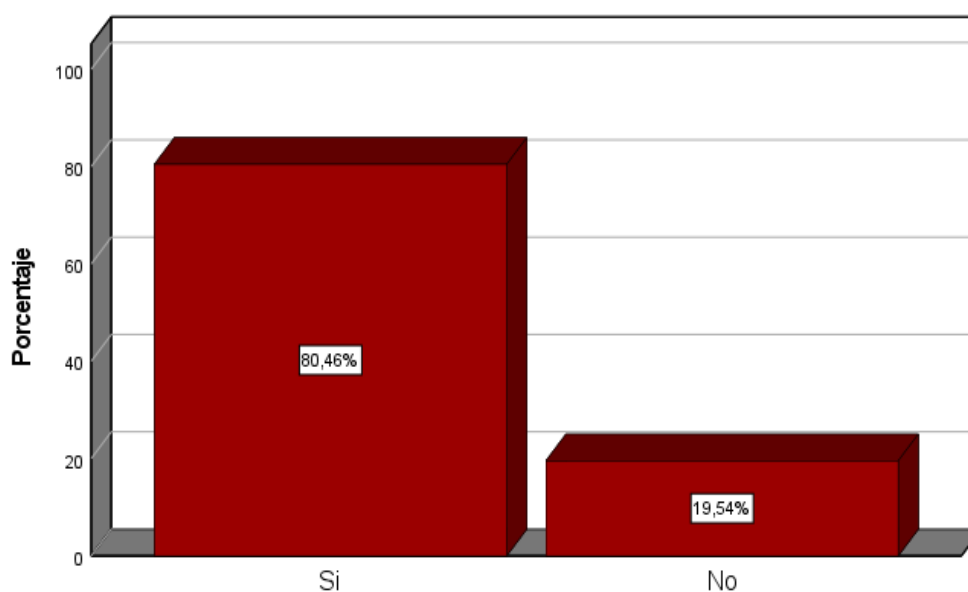
Tabla 8

¿La empresa le permite desenvolverse de acuerdo a intensidad para ser productivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	70	80,5	80,5	80,5
	No	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 7

¿La empresa le permite desenvolverse de acuerdo a intensidad para ser productivo?



Análisis e Interpretación: orientación a los resultados que desea una empresa hace referencia a la actitud para poder ejecutar las actividades de acuerdo a los objetivos propuestos teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta dentro de la organización; del mismo modo, la orientación a resultados permite a que los trabajadores puedan desenvolverse de forma adecuada según la intensidad del trabajo e incrementando su productividad. En la Figura número 7 podemos observar que el 80,46% de los trabajadores encuestados dentro de la empresa afirmaron que sí les permite desenvolverse de acuerdo a la intensidad para ser productivos, Por otro lado, existe un 19,54% de trabajadores que afirmaron que la empresa no les permite desenvolverse de acuerdo a la intensidad para ser productivos.

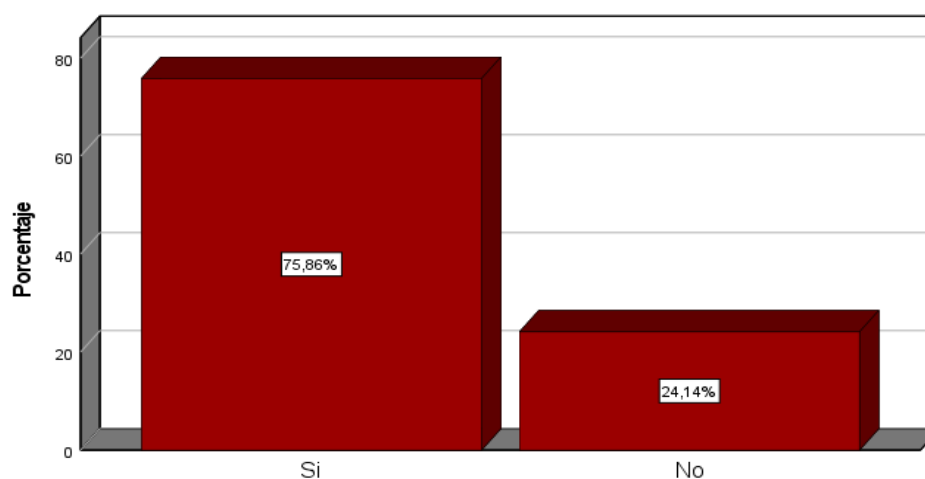
Tabla 9

¿La empresa permite que usted ponga en práctica sus capacidades para hacer su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	66	75,9	75,9	75,9
	No	21	24,1	24,1	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Figura 8

¿La empresa permite que usted ponga en práctica sus capacidades para hacer su trabajo?



Análisis e Interpretación: la autodirección dentro de las empresas hace referencia al aprendizaje que obtiene los trabajadores de acuerdo a la participación que desarrolla luego de ejecutar actividades teniendo en cuenta los objetivos propuestos por la empresa; actualmente las empresas permiten que el trabajador pueda poner en práctica todas sus capacidades para que desarrollen sus tareas con la finalidad de que logren alcanzar los objetivos deseados considerando el desgaste de los recursos en menores cantidades. En la Figura número 8 podemos observar que el 75,86% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí les permite que pongan en práctica sus capacidades para realizar sus funciones, No obstante, existe un 24,14% de trabajadores que afirmaron que la empresa no les permite poner en práctica sus capacidades para que desarrollen sus funciones.

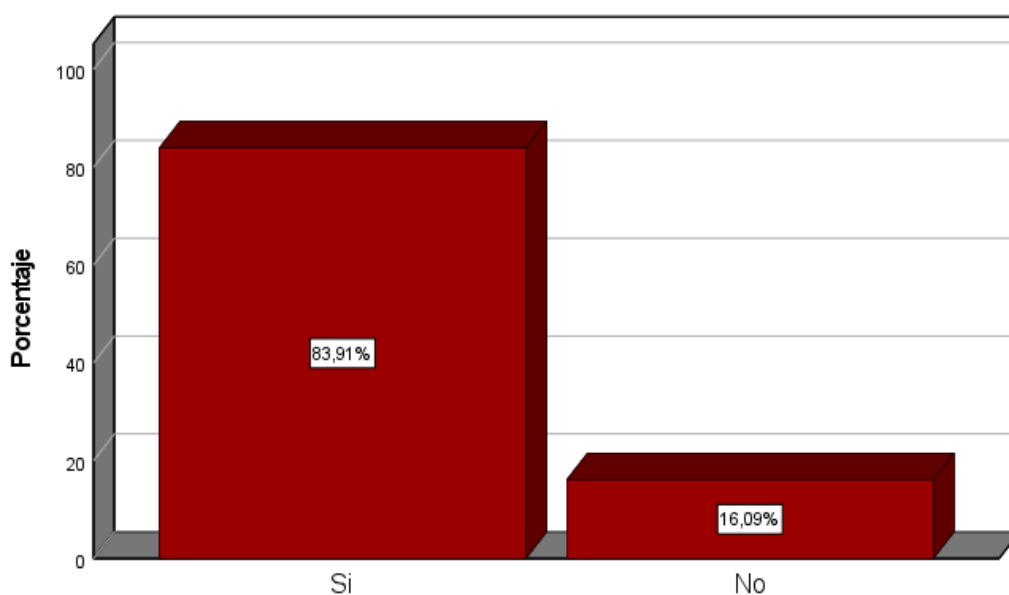
Tabla 10

¿La empresa capacita y da inducción a su personal constantemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	73	83,9	83,9	83,9
	No	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 9

¿La empresa capacita y da inducción a su personal constantemente?



Análisis e Interpretación: la planeación de Recursos Humanos viene a ser el procedimiento que se encarga de identificar las necesidades actuales y futuras para que la empresa logre alcanzar los propósitos deseados, de este modo la planeación de Recursos Humanos se encarga de formar al personal brindándole capacitaciones e inducciones de forma constante con la finalidad de que puedan obtener nuevos métodos de trabajo y garantizar los resultados deseados por la empresa. En la Figura número 9 podemos observar que el 83,91% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí capacita y da inducción a su personal de forma constante, Por otro lado, existe un 16,09% de trabajadores encuestados que afirmaron que la empresa no da capacitación ni inducciones a los trabajadores de forma constante.

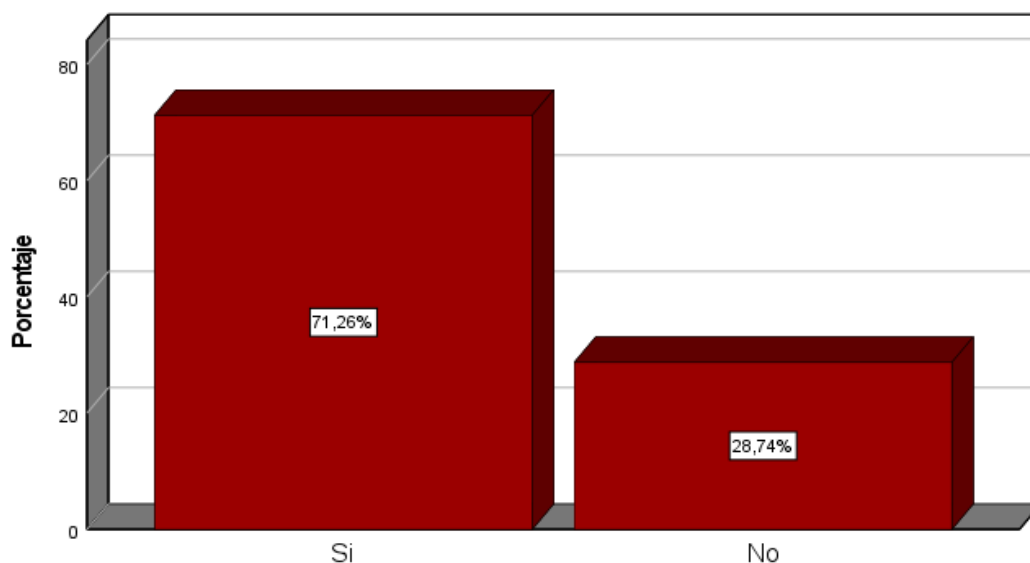
Tabla 11

¿La empresa tiene políticas para prevenir los accidentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	62	71,3	71,3	71,3
	No	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 10

¿La empresa tiene políticas para prevenir los accidentes?



Análisis e Interpretación: como lo mencionamos anteriormente en la planificación de Recursos Humanos se encarga de encontrar las necesidades de acuerdo a los objetivos que se propone la empresa, asimismo, se encarga de brindarle la seguridad dentro de su área laboral a los trabajadores con la finalidad de que se puedan prevenir riesgos laborales y para mantener a los trabajadores conformes y seguros al momento de realizar sus funciones. En la actualidad las empresas necesitan contar con políticas de prevención de accidentes con el propósito de preservar la integridad física de cada colaborador. En la Figura número 10 podemos observar que el 71,26% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí tiene políticas para prevenir los accidentes, No obstante, hay un 28,74% de trabajadores que afirman que la empresa no cuenta con políticas para prevención de accidentes.

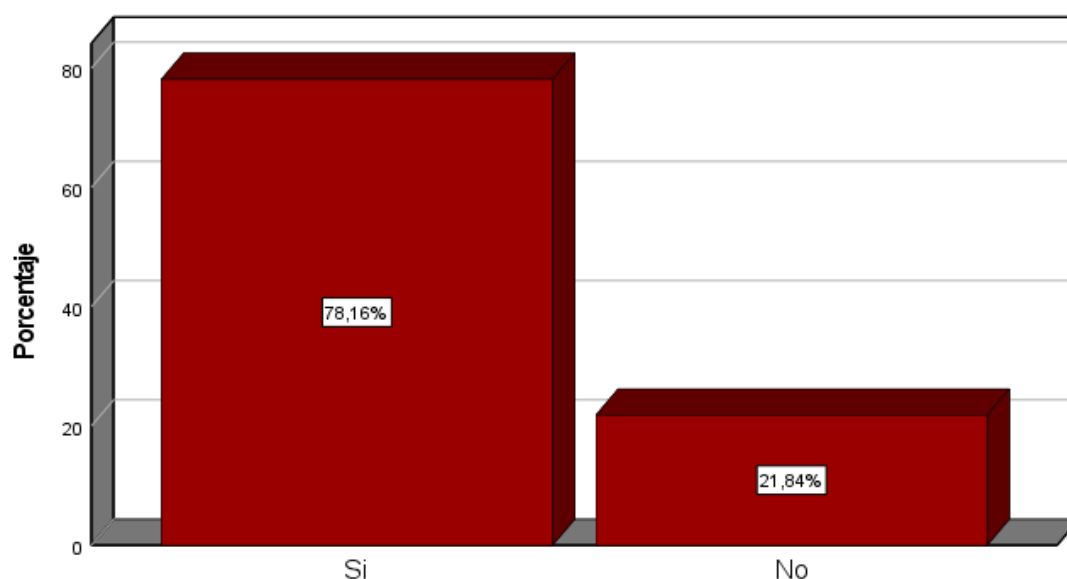
Tabla 12

¿La empresa cuenta con jefes en cada área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	68	78,2	78,2	78,2
	No	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 11

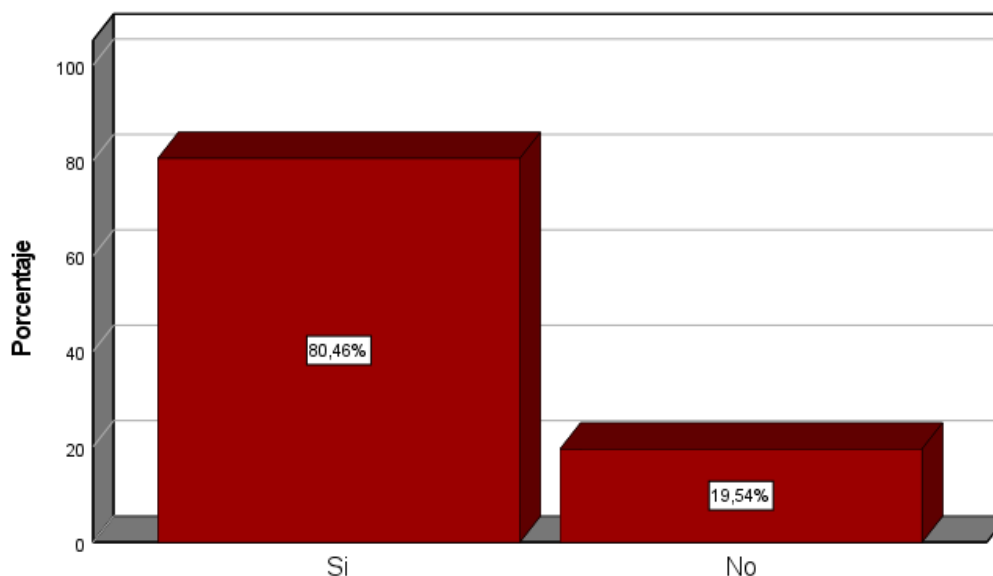
¿La empresa cuenta con jefes en cada área de trabajo?



Análisis e Interpretación: el orden jerárquico dentro de las empresas es un aspecto fundamental, ya que de este modo se podrá identificar la posición y funciones que desempeñara cada individuo dentro de un área laboral, lo cual es primordial para poder realizar coordinaciones y se mantenga una comunicación adecuada dentro del equipo de trabajo. Asimismo, dentro de un área existe un jefe, el cual se encargará de dar las herramientas necesarias a sus colaboradores para que desarrollen sus actividades de manera positiva. En la Figura numero 11 podemos observar que el 78,16% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa Si cuenta con jefes en cada área laboral; sin embargo, existe un porcentaje de 21,84% de trabajadores que afirmaron que en la empresa No existen jefes por cada área laboral.

Tabla 13*¿La empresa prioriza los niveles de responsabilidad en toda su estructura?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	70	80,5	80,5	80,5
	No	17	19,5	19,5	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Figura 12*¿La empresa prioriza los niveles de responsabilidad en toda su estructura?*

Análisis e Interpretación: como lo mencionamos en el cuadro anterior, el orden jerárquico es importante, del mismo modo, en las empresas se tiene que considerar los niveles de responsabilidad, ya que de este modo se puede mejorar la forma de medir el compromiso de los trabajadores y se podrá comprender la productividad que tiene cada uno. Asimismo, priorizar los niveles de responsabilidad ayuda a lograr cumplir las obligaciones y obtener los resultados esperados, como también ayuda a que se tomen las mejores decisiones. En la Figura número 12 podemos observar que el 80,46% de los trabajadores afirmaron que en la empresa Si priorizan los niveles de responsabilidad en toda su estructura, no obstante, existe un 19,54% de colaboradores que afirmaron que en la empresa No priorizan los niveles de responsabilidad en toda su estructura.

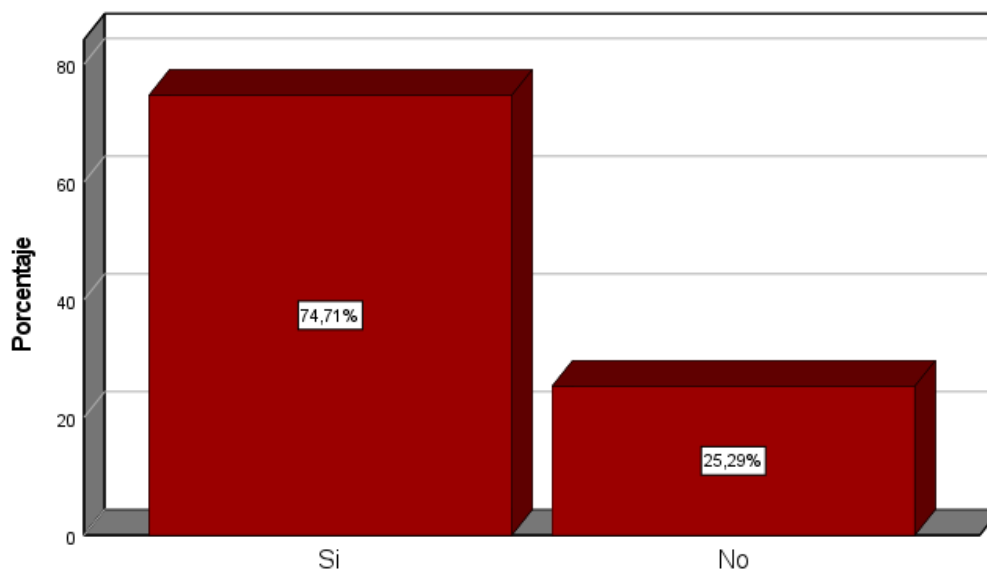
Tabla 14

¿Considera que la empresa está organizada por objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	65	74,7	74,7	74,7
	No	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 13

¿Considera que la empresa está organizada por objetivos?



Análisis e Interpretación: cuando se habla de la dirección por objetivos hacen referencia a un método de gestión y dirección que tiene el propósito de alcanzar de manera positiva la coordinación de personas, presupuesto y estructura de una empresa para logara alcanzar los resultados esperados. Asimismo, la dirección por objetivos se encarga de organizar los objetivos más relevantes de cada área con la finalidad de que los colaboradores se centren y se desempeñen constantemente para lograr de forma directa lo solicitado por la organización. De este modo, en la Figura numero 13 podemos observar que el 74,71% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa Si se organiza por objetivos; no obstante, existe el 25,29% de los trabajadores que afirmaron que en la empresa No se organizan por objetivos.

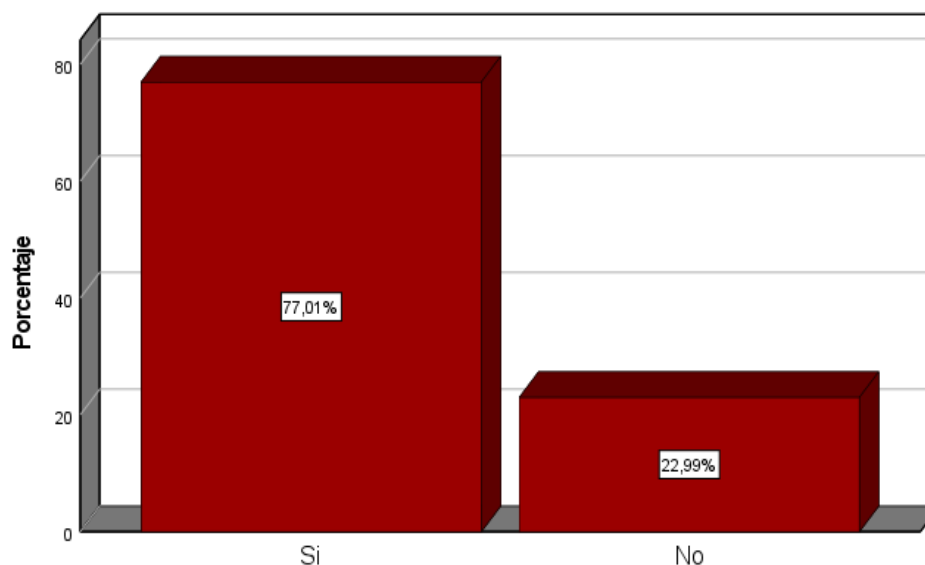
Tabla 15

¿La empresa busca el apoyo de sus trabajadores a partir de los objetivos planteados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	67	77,0	77,0	77,0
	No	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 14

¿La empresa busca el apoyo de sus trabajadores a partir de los objetivos planteados?



Análisis e Interpretación: la organización de los Recursos Humanos hace referencia al estilo de cómo la empresa se estructura y cómo se reparten las funciones entre todos sus integrantes, por medio de la organización se plantean los objetivos para los diversos áreas de acuerdo a un tiempo determinado por lo que se necesita el apoyo de todos los colaboradores y que su rendimiento sea el más eficiente, que sean capaces de incrementar la productividad y obtengan los resultados esperados por la empresa. En la Figura número 14 podemos observar que el 77,01% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa sí buscan el apoyo de los colaboradores teniendo en cuenta los objetivos planteados, sin embargo, existe un 22,99% de trabajadores que afirmaron que en la empresa no buscan el apoyo de los trabajadores según los objetivos que se plantearon.

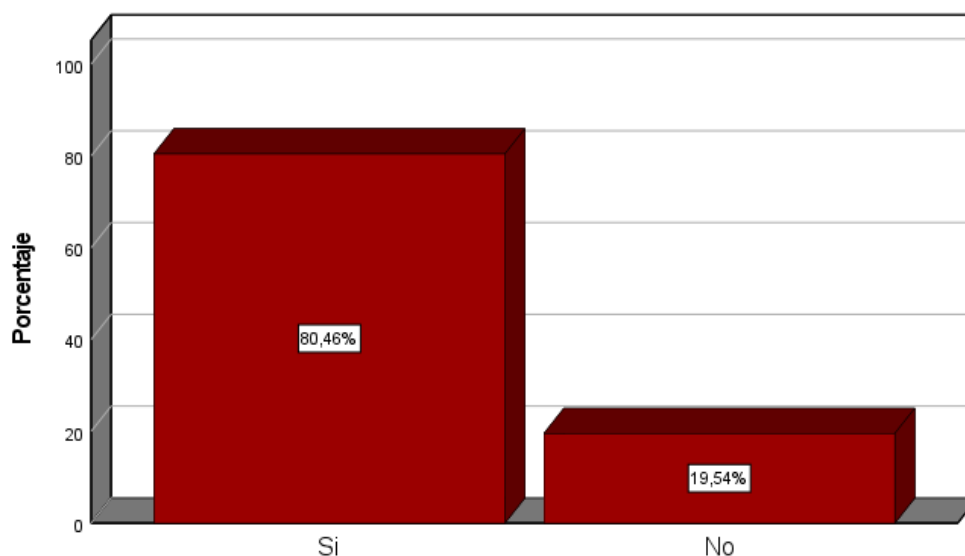
Tabla 16

¿La empresa tiene un buen proceso de selección de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	70	80,5	80,5	80,5
	No	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 15

¿La empresa tiene un buen proceso de selección de sus trabajadores?



Análisis e Interpretación: reclutamiento viene a ser el procedimiento por el cual la empresa busca a los individuos más capacitados para cumplir los propósitos que se plantearon dentro de la organización; Es por ello que es importante contar con un buen proceso de selección para que este individuo logre cubrir la vacante de forma oportuna y pueda alcanzar los resultados esperados por los jefes inmediatos. En la Figura número 15 podemos observar que el 80,46% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí tienen un buen proceso de selección de sus nuevos trabajadores, sin embargo, existe un 19,54% de colaboradores que afirmaron que en la empresa no tienen un buen proceso de selección de sus nuevos trabajadores, ya que en diversas ocasiones contrataron a personal no idóneos y que no apoyaban al logro de los objetivos que se planteaban dentro de sus áreas.

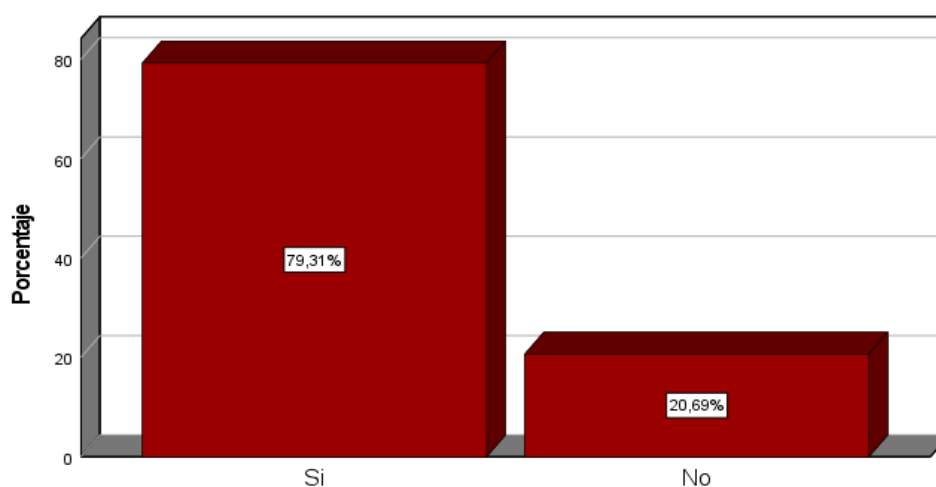
Tabla 17

¿La empresa consideran sus entrevistas evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	69	79,3	79,3	79,3
	No	18	20,7	20,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 16

¿La empresa consideran sus entrevistas evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales?



Análisis e Interpretación: como lo mencionamos en el gráfico anterior el reclutamiento es fundamental dentro de las empresas y que se cumplan los procesos es muy importante. Dentro del reclutamiento es importante tener en cuenta la evaluación por competencias de sus trabajadores potenciales ya que por medio de este procedimiento se podrá recopilar evidencias de rendimiento, productividad y aptitud de un individuo con la finalidad de poder conocer en qué nivel se encuentra dentro de la competencia para que desarrolle sus funciones. En la Figura número 16 podemos observar que el 79,31% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa se consideran la evaluación de competencia de sus trabajadores potenciales, No obstante, existe un 20,69% de colaboradores que afirmaron que en la empresa no tienen en cuenta la evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales.

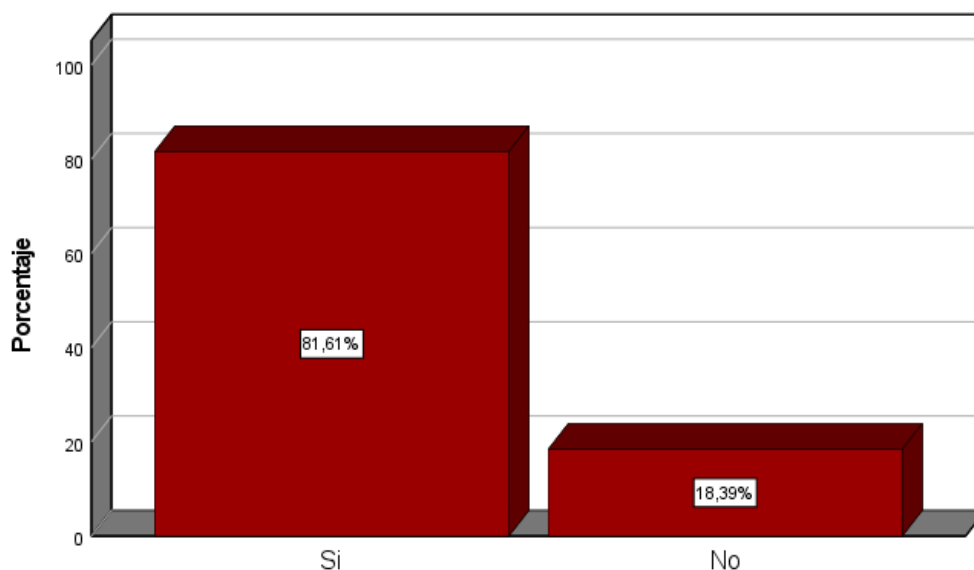
Tabla 18

¿La empresa cuenta con sistemas de prevención de riesgo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	71	81,6	81,6	81,6
	No	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 17

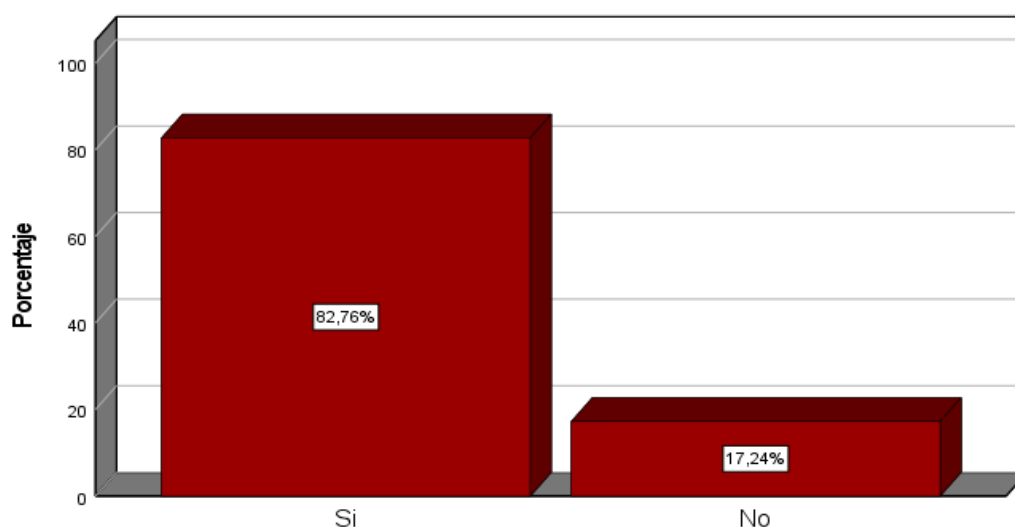
¿La empresa cuenta con sistemas de prevención de riesgo?



Análisis e Interpretación: el sistema de prevención de riesgos es fundamental dentro de las empresas ya que de este modo se puede promover la seguridad y salud de los colaboradores dentro de su área laboral, esto se aplica por medio de medidas y actividades necesarias para que se puedan prevenir los riesgos derivadas según las condiciones del trabajo. Brindar garantía los trabajadores que dentro de su área laboral se sentirán seguros es importante ya que de este modo los trabajadores se sentirán motivados y tendrán la productividad adecuada para lograr alcanzar los objetivos deseados por la empresa. En la Figura número 17 podemos observar que el 81,61% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí cuenta con un sistema de prevención de riesgos, sin embargo, existe un 18,39% de trabajadores que afirmaron que en la empresa no cuentan con un sistema de prevención de riesgos.

Tabla 19*¿La empresa tiene un comité de seguridad y salud en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	72	82,8	82,8	82,8
	No	15	17,2	17,2	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Figura 18*¿La empresa tiene un comité de seguridad y salud en el trabajo?*

Análisis e Interpretación: como lo mencionamos anteriormente hacer que los trabajadores se sientan seguros dentro de su trabajo es importante para que puedan alcanzar los objetivos deseados por la empresa. Del mismo modo es fundamental formar un comité de seguridad y salud en el trabajo la cual se constituirá por medio de representantes de la Jefatura y de los colaboradores, los cuales tendrán que brindar garantía de la prevención de los riesgos que se vayan a presentar dentro de la organización. En la Figura número 18 podemos observar que el 82,76% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo, No obstante, existe un 17,24% de los trabajadores que afirmaron que la empresa no cuenta con un sistema de seguridad y salud de los trabajadores ya que no perciben estas actividades dentro de sus áreas laborales.

Tabla 20

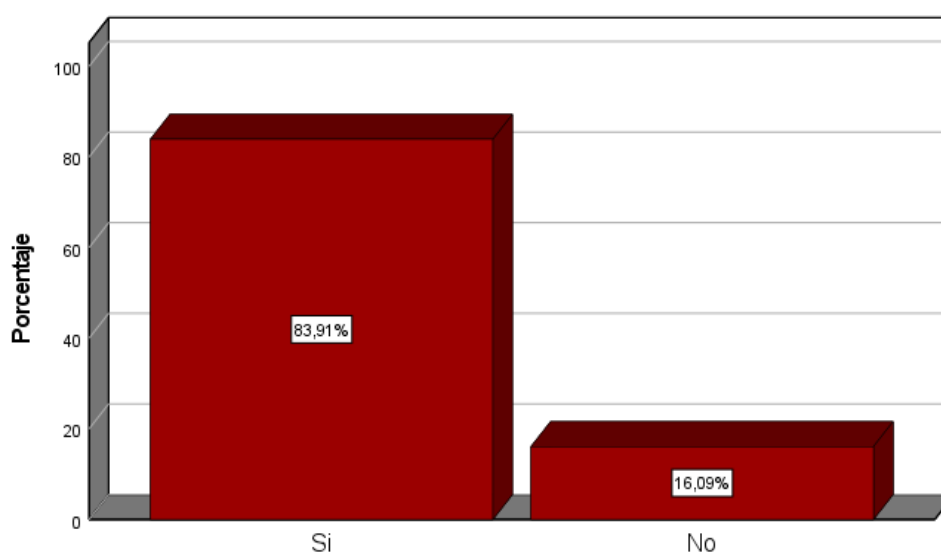
¿La empresa evalúa el desempeño de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	73	83,9	83,9	83,9
	No	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 19

¿La empresa evalúa el desempeño de sus trabajadores?



Análisis e Interpretación: la evaluación del desempeño de los trabajadores viene a ser un instrumento que ayuda a solucionar las diversas funciones que tiene el departamento de Recursos Humanos, el cual ayuda a medir el talento y el rendimiento de los colaboradores. Esta evaluación ayuda a conocer los diversos aspectos que existen dentro de las labores que ejecutan los colaboradores y ayudan a valorar el rendimiento y el potencial de cada uno de ellos como también se logra identificar los fallos y debilidades que puedan tener. En la Figura número 19 podemos observar que el 83,91% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa sí evalúa el desempeño de sus trabajadores, No obstante, existe un 16,09% de los colaboradores que afirmaron que en la empresa no evalúan el desempeño de sus trabajadores.

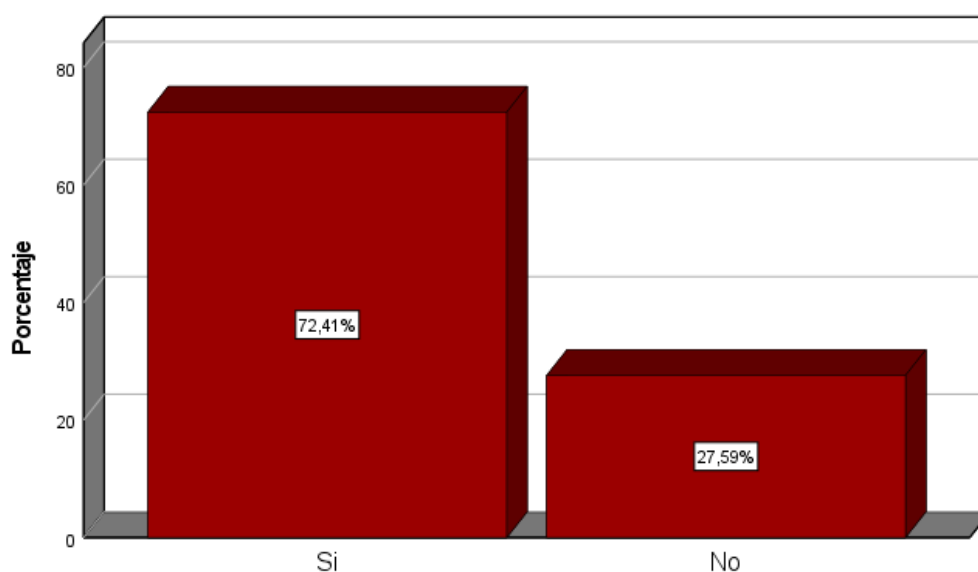
Tabla 21

¿La empresa comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	63	72,4	72,4	72,4
	No	24	27,6	27,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 20

¿La empresa comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador?



Análisis e Interpretación: realizar una evaluación de los trabajadores es importante ya que de este modo se logra obtener datos importantes y permanentes sobre el desempeño que cada uno tiene dentro de su área laboral. Del mismo modo es importante dar a conocer a los colaboradores el método de evaluación que se desarrollará dentro de la empresa ya que de este modo los trabajadores podrán incrementar la productividad dentro de su área laboral y se esforzarán por mantener satisfechos a los jefes inmediatos logrando los resultados esperados. En la Figura número 20 podemos observar que el 72,41% de los trabajadores encuestados afirmaron que la empresa sí comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador, No obstante, existe un 27,59% de trabajadores que afirmaron que la empresa no comunica cómo será la evaluación que se realiza al trabajador.

Tabla 22

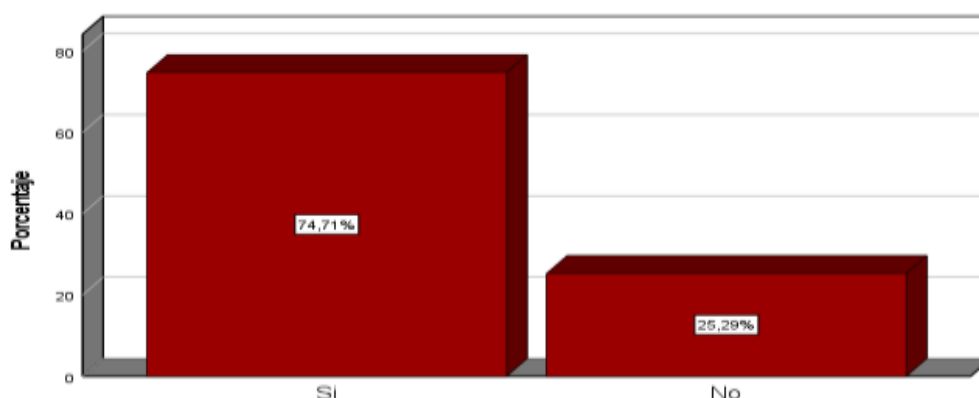
¿La empresa evalúa a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	65	74,7	74,7	74,7
	No	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 21

¿La empresa evalúa a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla?



Análisis e Interpretación: las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores son fundamentales ya que tienen que contar con información necesarias sobre las labores que van a desarrollar dentro de sus áreas, como también estas capacitaciones tienen que ser flexibles para que se logren responder todas las inquietudes de los colaboradores. La capacitación de los trabajadores hace que esto se sientan preparados de lograr alcanzar los resultados que la empresa espera de ellos, del mismo modo permitirá a la empresa realizar evaluaciones a los distintos trabajadores de acuerdo a la productividad que logren obtener dentro de su área laboral. En la Figura número 21 podemos observar que el 74,71% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa sí evalúan a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla y el 25,29% de los trabajadores afirmaron que en la empresa no evalúan a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrollan.

Tabla 23

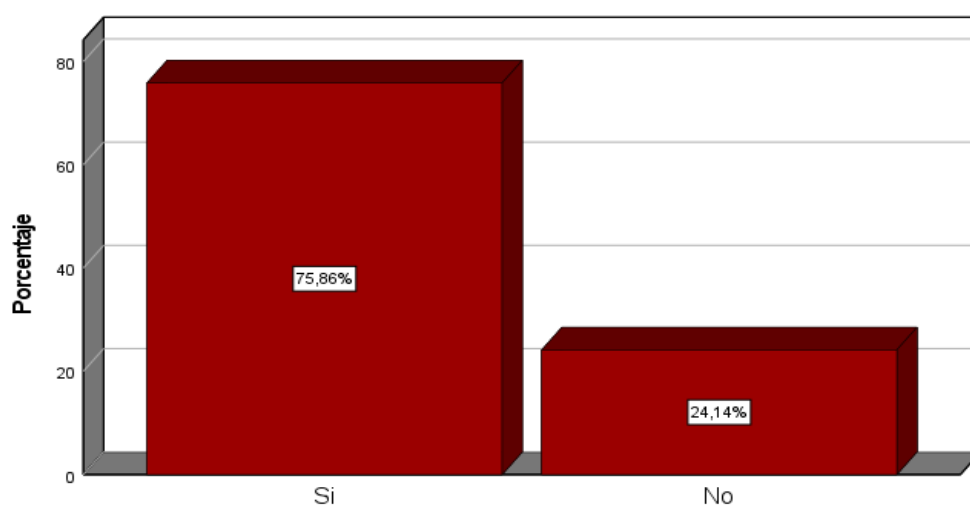
¿La empresa considera una evaluación inmediata luego de la capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	66	75,9	75,9	75,9
	No	21	24,1	24,1	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 22

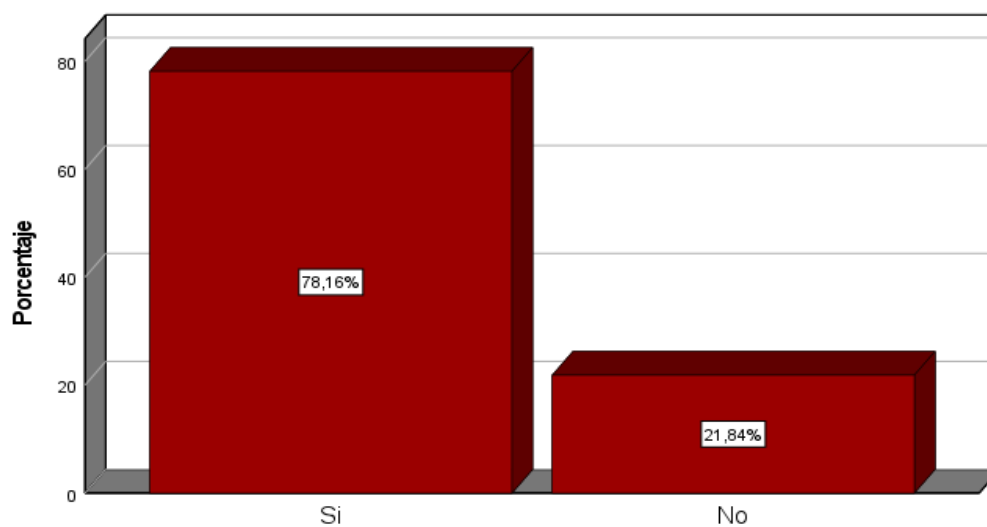
¿La empresa considera una evaluación inmediata luego de la capacitación?



Análisis e Interpretación: capacitación de los trabajadores es una forma de brindarle nuevo conocimiento a los individuos para poder ser competentes a las funciones que se les encarga dentro de su área laboral, estas capacitaciones ayudarán a la persona a que se logren adaptar a las diversas circunstancias que se puedan presentar en sus áreas y puedan desarrollar sus actividades de forma oportuna; del mismo modo contar con trabajadores capacitados ayuda a que la empresa pueda desarrollar evaluaciones inmediatas y exigir resultados necesarios según los propósitos establecidos. En la Figura número 22 podemos observar que el 75,86% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa sí consideran la evaluación inmediata luego de que se les da capacitación, No obstante, existe un 24,14% de trabajadores que afirmaron que la empresa no considera la evaluación inmediata luego de que se les brinde capacitaciones.

Tabla 24*Habilidades Blandas*

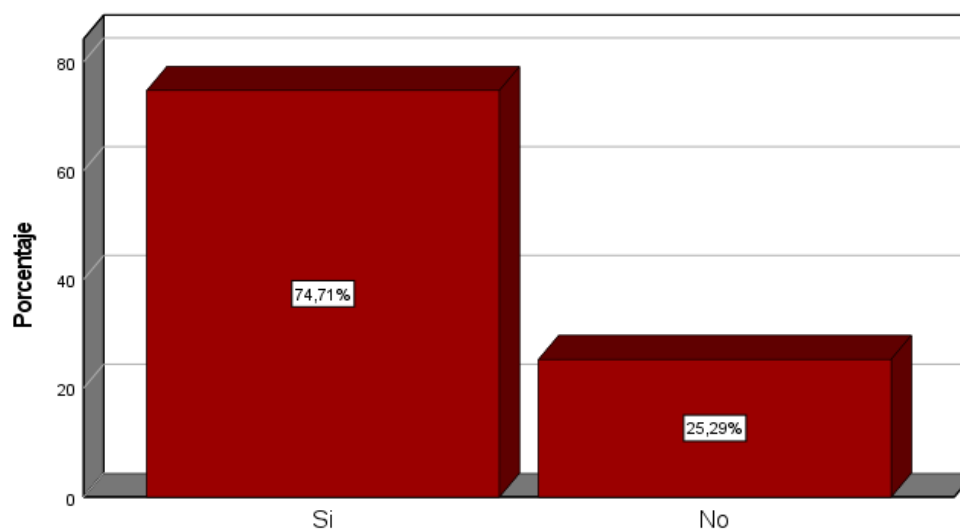
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	68	78,2	78,2	78,2
	No	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Figura 23*Habilidades Blandas*

Análisis e Interpretación: las habilidades blandas hacen referencia a como un trabajador se puede conectar, escuchar y participar en las reuniones y actividades que desarrollan en sus diversas áreas. Las habilidades blandas ayudan a que el individuo pueda resolver problemas de acuerdo a lo que se presenta en sus funciones; las habilidades blandas vienen a ser fundamentales para poder desarrollar las actividades de manera conjunta y para que realicen las gestiones de acuerdo a los periodos establecidos y a los objetivos planteados por la empresa. En la Figura número 23 podemos observar que el 78,16% de los trabajadores encuestados afirmaron que en la empresa sí cuentan con habilidades blandas en las diversas áreas y el 21,84% de los trabajadores afirmaron que en la empresa no cuentan con trabajadores que tengan habilidades blandas que puedan ayudar a alcanzar los objetivos deseados por los ejecutivos.

Tabla 25*Gestión de Recursos Humanos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	65	74,7	74,7	74,7
	No	22	25,3	25,3	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Figura 24*Gestión de Recursos Humanos*

Análisis e Interpretación: la gestión de Recursos Humanos se define como los procesos de obtención, desarrollo y mantenimiento de los Recursos Humanos competentes en la empresa para que los propósitos se logren alcanzar de forma positiva. Del mismo modo la gestión de Recursos Humanos se encarga del pago del personal, las contrataciones, la evaluación del rendimiento, la seguridad, entre otros aspectos para poder mantener motivados a los trabajadores y que se sientan seguros al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa. En la Figura número 24 podemos observar que el 74,71% de los trabajadores afirmaron que la empresa sí se desarrolla una buena gestión de los Recursos Humanos y el 25,29% de los trabajadores afirmaron que la empresa no se desarrolla una buena gestión de los Recursos Humanos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Considerando la metodología establecida en el capítulo 3, siendo el nivel descriptivo correlacional, la tesis ha considerado el uso del estadígrafo de Pearson como instrumento para poder establecer el nivel de complementariedad entre las variables. Sin embargo, es importante precisar qué metodológicamente se ha hecho una acumulación de las respuestas de cada una de las variables para establecer una tabla general tanto de habilidades blandas como la de Recursos Humanos. A partir del cual, se ha podido usar la información para contrastar la hipótesis general correspondiente, dicho proceso se ha hecho con la asistencia del programa estadístico SPSS el cual ha identificado categorías similares en ambas variables permitiendo la acumulación respectiva y la estimación de los promedios para determinar los valores generales tanto de la variable habilidades blandas como la de Recursos Humanos. Los criterios usados para definir el nivel de relación entre ambas variables se plantean en la siguiente tabla:

Tabla 26

Criterios para determinar la relación entre las variables habilidades blandas y Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo – Huánuco 2023

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables	Nivel de relación
$r = 0$	Ninguna correlación	No tienen vinculo
$r = 1$	Correlación positiva perfecta	relación perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva	relación significativa
$r = -1$	Correlación negativa perfecta	relación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa	relación negativa

Nota: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Hipótesis General

H0: Las habilidades blandas no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

H1: Las habilidades blandas se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.

Tabla 27

Relación entre las habilidades blandas y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023

		Habilidades Blandas (24)	Recursos Humanos (25)
Habilidades blandas (24)	Correlación de Pearson	1	,859
	Sig. (bilateral)		,033
	N	87	87
Recursos Humanos (25)	Correlación de Pearson	,859	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	87	87

Análisis e interpretación estadístico. La sig. (bilateral) el valor calculado es 0.033 siendo menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula de manera significativa y se acepta la hipótesis alterna: Las habilidades blandas se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023. El coeficiente de correlaciones Pearson es de 0.859, el cual indica que la relación es directa. Sabiendo hecho una evaluación respecto a las habilidades blandas de los trabajadores de la empresa, se ha podido observar que el 78.2% ha evidenciado respuestas que le permite juzgar habilidades blandas apropiadas para la organización tal como se puede observar en la tabla acumulada 24, respecto al recurso humano la percepción de los trabajadores en torno a esa función administrativa es 74.7% positiva en la tabla 25, lo que demuestra una relación entre ambos de manera descriptiva. Sumar a ella el coeficiente de correlación Pearson cuyo r^2 cuadrado es 0851 con un nivel de significancia menor a 005 se puede confirmar que sí existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la gestión de Recursos Humanos Ah en la empresa constructora Doroteo.

Hipótesis Específicas

“La toma de decisiones se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”

Tabla 28

Relación entre la toma de decisiones y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023

		Toma de decisiones (2)	Gestión Recursos Humanos (18)
Toma de decisiones (2)	Correlación de Pearson	1	,881
	Sig. (bilateral)		,021
	N	87	87
Recursos Humanos (18)	Correlación de Pearson	,881	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	87	87

Análisis e Interpretación: La sig. (bilateral) el valor calculado es 0.021 siendo menor a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis: “La toma de decisiones relación significativamente en la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”. El coeficiente de correlaciones Pearson es de 0.881, el cual indica que la relación es directa; en el sentido que la toma de decisiones en todos los niveles de la organización tiene relación en la gestión de Recursos Humanos de la empresa. En la organización en todo momento se presentan problemas que por lo general son atendidos por el mismo gerente, al respecto se ha consultado en la tabla 2 si consideran que el gerente busca alternativas de solución cuando se presenta algún tipo de problema y de los cuales ellos son parte, para el 73.6% esta habilidad es compartida en toda la organización dado el compromiso y deber de solucionar problemas de diferente índole que tienen. A partir de esta apreciación podemos observar la respuesta de los trabajadores en la tabla 18 donde se puede evidenciar que la empresa tiene sistemas de prevención de riesgos producto de la constante búsqueda de solución a los problemas que se pueden dar en esta índole así lo manifiesta el 81.6%.

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”

Tabla 29

Relación entre el trabajo en equipo y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023

		Trabajo en equipo (5)	Gestión Recursos Humanos (22)
Trabajo en equipo (5)	Correlación de Pearson	1	,802
	Sig. (bilateral)		,025
	N	87	87
Recursos Humanos (22)	Correlación de Pearson	,802	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	87	87

Análisis e Interpretación: La sig. (bilateral) el valor calculado es 0.025 siendo menor a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis: “El trabajo en equipo se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”. El coeficiente de correlaciones Pearson es de 0.802, el cual indica que la relación es directa. Una de las habilidades que es característico del trabajo en equipo es la comunicación y coordinación, se puede observar en la tabla 5 de los trabajadores reconocen tener esa capacidad de comunicación cuando se les asigna alguna tarea específica así lo sostiene el 70.1% de los encuestados, lo que sin lugar a duda está generando que la empresa tenga un criterio objetivo a nivel de Recursos Humanos para poder evaluarlos, y esto es reconocido en la tabla 22 cuando se le consulta a los trabajadores si ellos son evaluados por la labor que están realizando pudiendo observar como respuesta que el 74 7% considera válido esta afirmación. Hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión de Recursos Humanos en la empresa Doroteo, lo cual es importante porque permite reconocer que los trabajadores tienen una habilidad que es sujeto a evaluación de parte de la gerencia.

“La promoción y gestión del tiempo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”.

Tabla 30

Relación entre la promoción y la gestión del tiempo y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023

		Promoción y gestión del tiempo (7)	Gestión Recursos Humanos (23)
Promoción y gestión del tiempo (7)	Correlación de Pearson	1	,771
	Sig. (bilateral)		,038
	N	87	87
Recursos Humanos (23)	Correlación de Pearson	,771	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	87	87

Análisis e Interpretación: La sig. (bilateral) el valor calculado es 0.038 siendo menor a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis: ““La promoción y gestión del tiempo se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”. El coeficiente de correlaciones Pearson es de 0.771, el cual indica que la relación es directa. Las dimensiones evaluadas es la promoción y la gestión del tiempo en la empresa, al respecto la pregunta 7 del instrumento aplicado toma en cuenta la característica de dicha dimensión Ah consultando si su jefe inmediato designa labores específicas para los trabajadores pudiendo observar como respuesta que el 77% reconoce ello como afirmación. De igual manera se puede observar en la tabla 23 que los trabajadores reconocen que son evaluados cuando han sido capacitados dada que las delegaciones que hace la empresa es previa capacitación así lo confirma el 75.9% de quienes fueron encuestados, pudiendo observar una relación significativa entre la dimensión y la variable. Hay una relación significativa entre la promoción y gestión del tiempo con la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo de la ciudad de Huánuco 2023.

“La orientación a resultados se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”

Tabla 31

Relación entre la orientación de resultados y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023

		orientación de resultados (9)	Gestión Recursos Humanos (22)
orientación de resultados (9)	Correlación de Pearson	1	,831
	Sig. (bilateral)		,034
	N	87	87
Recursos Humanos (22)	Correlación de Pearson	,831	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	87	87

Análisis e Interpretación: La sig. (bilateral) el valor calculado es 0.034 siendo menor a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis: “La orientación a resultados se relaciona significativamente en la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023”. El coeficiente de correlaciones Pearson es de 0.831, el cual indica que la relación es directa. Finalmente, la última dimensión denominada orientación de resultados, describe la cualidad que tiene la empresa para poner en práctica capacidades de los trabajadores en base a la labor que realizan, podemos observar en la tabla 9 que el 75.9% de trabajadores confirma dicha afirmación en la organización. Ello puede entenderse con los resultados de la tabla 22 donde se observa que la empresa evalúa los trabajadores en base a la labor que ellos están realizando tal como lo confirma el 74.7% de quienes fueron evaluados en la presente investigación. En ese sentido tras confirmar esta última hipótesis y las demás se reitera la relación significativa que existe entre las variables habilidades blandas con la gestión del recurso humano en la empresa Doroteo, una empresa constructora que potencia las habilidades blandas de sus trabajadores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. RESPECTO A LOS ANTECEDENTES PUBLICADOS

La tesis ha podido demostrar que hay relación entre las habilidades blandas, y la gestión de Recursos Humanos en la empresa Doroteo, no solo las evidencias estadísticas confirman ello, sino también las referencias citadas los cuales describen un comportamiento relacional entre las variables de estudios Velásquez (2020) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y niveles de rotación en el sector financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas” hace una afirmación en su investigación respecto a cómo la gestión del talento humano es una variable que complementa la gestión de Recursos Humanos en el sentido de que éste está orientado a las habilidades particulares que tienen los trabajadores, en ese contexto podemos observar que los colaboradores de la empresa en mención reconocen que sus habilidades blandas son potenciadas por la empresa dado el nivel de gestión que estos tienen permitiendo de esta manera a la gerencia tener una administración adecuada del recurso humano. Lopez (2022) en su estudio titulado “Aprendizaje cooperativo y habilidades blandas en estudiantes de una escuela superior pedagógica de Arequipa, 2022” en el contexto nacional podemos advertir que el autor hace una descripción clara de las habilidades blandas señalando que estas son cualidades propias de los trabajadores cuyo comportamiento permite una gestión de Recursos Humanos apropiada para los propósitos que espera la empresa. Huaman (2021) en su estudio denominado “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Micro Redes de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Huamalíes” habiendo sido una tesis publicada a nivel local hace una descripción respecto a la labor de la gestión de Recursos Humanos este tiene la finalidad clara de poder desarrollar competencias de los trabajadores siempre éstos tengan las habilidades pertinentes para ello. Este entendimiento de los autores no es distinto a la comprensión de la tesis expuesta en estas líneas dado que las habilidades blandas propia de los trabajadores de la empresa en mención

permiten a la gestión de Recursos Humanos orientar los trabajos en base a los propósitos que estos tiene logrando importantes resultados en el mercado.

5.2. RESPECTO AL MARCO TEÓRICO CITADO

En cuanto al marco teórico, y los objetivos que ha perseguido esta investigación se ha podido apreciar que las habilidades blandas son un talento propio dentro de los trabajadores de la empresa, gracias a la labor que realiza el gerente propietario para poder invertir en capacitaciones y otros aspectos que generan dichas motivaciones que son muestras y evidencias de un trabajo productivo. Baeza (2011) sostiene que cuando se habla de las habilidades blandas hace referencia a la relación con la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, las gestiones del cambio y las residencias, las cuales son muy importantes para los colaboradores que laboran en una empresa y que ayudarán a que puedan solucionar problemas y brindar mejores resultados. Arroyo (2012) afirma que las habilidades blandas vienen a hacer el resultante de una mezcla de habilidades sociales, de comunicación, de conductas, de relacionarse con las otras personas, etc., las cuales forjarán a un individuo al momento de interrelacionarse y comunicarse de forma positiva con las demás personas. Las habilidades blandas es algo muy apreciado por las organizaciones en cuanto a sus colaboradores. Estos dos autores han reconocido dicho talento como un combustible para poder generar competencia y mejoras en el rendimiento de cualquiera de las organizaciones, en un contexto que la investigación no ha sido ajena en comprender lo que sostienen estos científicos de la ciencia administrativa, dado que las respuestas plasmadas orientan fundamentalmente a comprender como la empresa Doroteo administra estas habilidades de los trabajadores en favor de sus objetivos empresariales. Respecto a la gestión de Recursos Humanos diferentes autores citados han sostenido que Moreno (2019) sostiene que la Gestión de Recursos Humanos es viene a ser la totalidad de las actividades, normas y decisiones que tienen la misión de realizar el trabajo por mantener la seguridad de los trabajadores que están en la empresa, donde se mantiene el propósito como elemento

principal. De Gómez (2014) afirma que la gestión de Recursos Humanos se encarga de todo el material humano de la empresa y es importante que todos los jefes logren entender y qué bien a conocer lo fundamental que se suponen en las diversas normas y labores de las que se desempeñan. Como se puede observar la gestión del talento humano tiene como insumo las habilidades que tienen los trabajadores para poder desarrollar una labor eficiente dentro de la empresa. Esta comprensión conceptual ha sido entendida por la investigación dado los resultados obtenidos y las conclusiones a los que se han llegado.

CONCLUSIONES

- La tesis ha demostrado con evidencias que existe relación significativa entre las habilidades blandas y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023, ellos se sustentan información de las tablas acumuladas 24 y 25 donde se observa que el 78.2% de los trabajadores reconocen que sus habilidades blandas son potenciadas en la empresa lo que está permitiendo a la gestión de Recursos Humanos tener una buena administración tal como sostiene el 74.7%, corroborada con un coeficiente de correlación cuyo valor positivo describe el coeficiente de correlaciones Pearson siendo 0.859.
- La tesis ha demostrado con evidencias que existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023, ellos se sustentan con información de las tablas 2 y 18 donde se observa que el 73.6% de los trabajadores reconocen que la empresa busca la resolución de problemas a partir de la iniciativa que ellos tengan lo que está permitiendo que se encuentre solución a los problemas empresariales tal como lo reconoce el 81.6%, ello es corroborado con información del coeficiente de correlación Pearson cuyo valor positivo sostiene que hay relación entre la dimensión y la variable siendo 0.881.
- La tesis ha demostrado con evidencias que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión de Recursos Humanos en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023, ellos se sustentan con información de la tabla 5 y 22 donde se observa que el 70.1% reconoce a la comunicación como una cualidad de la empresa desarrollada en todos los trabajadores lo que está permitiendo que estos sean evaluados en base a las cualidades para los cuales fueron capacitados tal como sostiene el 74.7%, corroborado esta relación con el coeficiente de correlación Pearson cuyo valor cercano a la unidad es 0.802.
- La tesis ha demostrado con evidencias que existen relación significativa entre la promoción y gestión del tiempo con la gestión del recurso

humano en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023, el cual puede ser corroborado con información de la tabla 7 y la tabla 23 donde se puede observar que el 77% reconoce que la gerencia distribuye los trabajos en base a competencias lo que está permitiendo que estos sean evaluados y capacitados tal como sostiene el 75 9% correspondientemente, confirmando dicha relación con el coeficiente de correlación Pearson cuyo valor cercano a la unidad es 0.771.

- La tesis ha demostrado con evidencias que existen relación significativa entre la orientación de resultados y la gestión del recurso humano en la empresa constructora Doroteo Huánuco 2023, el cual puede ser corroborado con información de las tablas 9 y 22 donde se observa que el 75 9% de trabajadores confirma que ponen en práctica las habilidades que ellos tienen y para los cuales fueron capacitados los cuales están permitiendo a la empresa evaluar a dichos trabajadores en base a dichas competencias así lo confirma el 74.7%, corroborado con información del coeficiente de correlación cuyo valor 0.831.

RECOMENDACIONES

- Respecto a la primera conclusión la tesis recomienda al gerente realizar capacitaciones para que los trabajadores puedan desarrollar de manera adecuada sus habilidades blandas ya que estas serán potenciadas en la empresa el cual permitirá a la gestión de Recursos Humanos tener una buena administración.
- Respecto a la toma de decisiones, la tesis recomienda al gerente organizar funcional y procedimentalmente a toda su empresa a efectos de que pueda delegar la toma de decisiones en aquellos trabajadores que muestren competencias distintas a las del promedio.
- Respecto al trabajo en equipo, la tesis recomienda al gerente de la empresa fomentar y fortalecer la labor de los equipos de trabajo mediante capacitaciones en el que se puede involucrar a la totalidad de trabajadores para los diferentes fines que tiene la empresa.
- Respecto a la promoción y gestión del tiempo, la tesis recomienda al gerente de la empresa contratar a un ingeniero industrial que permita hacer un cálculo de tiempo en la prestación y producción de servicios y bienes agregados a los que se dedica a la empresa de esta manera podrá hacer seguimiento o procedimental a la labor de cada trabajador.
- Respecto a la orientación de resultados, la tesis recomienda al gerente de la empresa dar conocer a todos los trabajadores los objetivos y metas que se pretende alcanzar de acuerdo al tiempo planificado, de esta manera lograr un involucramiento y compromiso por parte de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Polo, Aniceto Elías et al. (2021). *Motivación y desarrollo de habilidades en Investigación Formativa*. Huánuco: Infinite Study.
- Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica De RRHH Vol II - Casos*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Arraiz, Irani y Chiapello, Mattia y Yañez, Patricia. (28 de enero de 2022). *BID*. Obtenido de Impacto en el Desarrollo: <https://idbinvest.org/es/blog/impacto-en-el-desarrollo/como-ha-afectado-la-pandemia-el-acceso-al-credito-en-america-latina-y>
- Arroyo Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Baeza Díaz, J. M. (2011). *Potenciando Las Habilidades Blandas*. Barcelona: Editorial Académica Española.
- Blanco González, Alicia et al. (2016). *Introducción al marketing y la comunicación en la empresa 2ª edición*. Madrid: ESIC Editorial.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- De Castro, A. (2017). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*. Barranquilla: Editorial Verbum.
- De Gómez Pérez, A. C. (2014). *Casos prácticos de gestión de recursos humanos*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Barcelona: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Gómez de Enterría, J. (2002). *La comunicación escrita en la empresa*. Madrid: Arco/Libros.

- Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Herrero Domingo, Ricardo et al. (2018). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Huaman Pari, J. L. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Micro Redes de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Huamalíes*. Huánuco : Universidad de Huánuco.
- Lopez Trujillo, A. G. (2022). *Aprendizaje cooperativo y habilidades blandas en estudiantes de una escuela superior pedagógica de Arequipa, 2022*. Lima: Universidad de César Vallejo.
- Mena Chavez, W. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco - 2021*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Moreno García, V. (2019). *Gestión de recursos humanos*. Málaga: S. L. Innovación y Cualificación Editorial.
- Moya Albiol, L. (2016). *La empatía en la empresa*. Barcelona: Plataforma Editorial.
- Ñaupas Paitan, Humberto & Mejía Mejía Elias & Novoa Ramirez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Paulette de la Guerrero, Priscila & Bustamante Mejía, Joselyn Elisa. (2017). *Modelo de Gestión de Talento Humano para los empleados de la empresa de Elaboración de Químicos de la ciudad de Guayaquil Tecno Quim S.A*. Guayaquil : Universidad de Guayaquil.
- Peréz Macedo, A. L. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y su Influencia en la Contratación del Personal para la Municipalidad Provincial de*

Carabaya Macusani 2017. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Peruano, E. (13 de abril de 2021). *Diario Oficial del Bicentenario*. Obtenido de Retos del recurso humano : <https://elperuano.pe/noticia/118780-retos-para-el-area-de-recursos-humanos>

Petrick, Joseph A. & Furro, Diana S. . (2007). *Calidad total en la dirección de Recursos Humanos*. Barcelona: Grupo Planeta (GBS),

Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría*. Barcelona: Icaria Editorial.

Ruiz Martínez, Ana María et al. (2008). *La comunicación oral en la empresa*. Madrid: Arco Libros.

Sabadi, P. (17 de octubre de 2017). *Scrumizate*. Obtenido de Cómo motiva toyota a sus equipos de trabajo: <http://scrumizate.com/post/52/cmo-motiva-toyota-a-sus-equipos-de-trabajo>

Solano Rodríguez, O. J. (2021). *La administración en la propiedad horizontal*. Cali: Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle.

Velásquez Cuenca, A. E. (2020). *Gestión del talento humano y niveles de rotación en el sector financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Visconti Vaamonde, C. (2018). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Vigo: Ideaspropias Editorial S.L.U.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Aranda Penadillo, A. (2024). *Habilidades blandas y la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. RepositorioInstitucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: Habilidades blandas y la Gestión de Recursos Humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿Cómo se relacionan las habilidades blandas con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?</p>	<p>General</p> <p>Describir cómo se relacionan las habilidades blandas con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>General</p> <p>H0</p> <p>Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>Independiente</p> <p>Habilidades blandas</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p>	<p>Encuesta</p>
			<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones en equipo - Trabajo y gestión del tiempo - Orientación a resultados 	<p>Enfoque:</p> <p>La tesis es de tipo cuantitativa, comprende el establecimiento de categorías para cada ítem que medirá las dimensiones de las variables establecidas.</p>	<p>Entrevista</p>
			<p>Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Recursos humanos 	<p>Nivel:</p> <p>El nivel de investigación de tipo descriptiva correlacional, en el sentido que se determinara causa y efecto entre las variables.</p>	<p>Información secundaria</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?</p>	<p>Específicos</p> <p>Identificar y describir cómo se relaciona la toma de decisiones con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>H1</p> <p>Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>			
<p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?</p>	<p>Identificar y describir cómo se relaciona el trabajo en equipo con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>Específicos</p> <p>La toma de decisiones se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación de recurso humano - Organización del recurso humano - Dirección del recurso humano - Control del recurso humano 		
<p>¿Cómo se relaciona la promoción y gestión del tiempo con la gestión de recursos humanos en la</p>	<p>Identificar y describir cómo se relaciona la promoción y gestión del tiempo con la gestión de recursos</p>	<p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente</p>		<p>Diseño:</p> <p>La tesis es no experimental, no manipulara ninguna</p>	

<p>empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?</p>	<p>humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>de las variables, es no experimental de tipo transeccional</p>
<p>¿Cómo se relaciona la orientación a resultados con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023?</p>	<p>Identificar y describir cómo se relaciona la orientación a resultados con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	<p>La promoción y gestión del tiempo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023. La orientación a resultados se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Constructora Doroteo – Huánuco 2023.</p>	

ANEXO 2

INSTRUMENTO



Encuesta

La siguiente encuesta tiene académicos, su contribución ayudara a la empresa a mejorar sus decisiones respecto a la administración de personal. Marque sí o no según corresponda:

1 SI 2 No

Ítems	Si	No
1. ¿la gerencia busca alternativas de solución cuando se presentan problemas en la empresa?		
2. ¿la decisión que toma su jefe inmediato para buscar solución es asertiva?		
3. ¿su jefe inmediato coordina para que se realice el trabajo?		
4. ¿Cuándo realizan sus labores se comunican constantemente?		
5. ¿cree que sus colegas de trabajo planifican las actividades que van a realizar durante su jornada laboral?		
6. ¿su jefe inmediato designa labores especificas a cada uno de ustedes?		
7. ¿la empresa le permite desenvolverse de acuerdo a intensidad para ser productivo?		
8. ¿la empresa permite que usted ponga en práctica sus capacidades para hacer su trabajo?		
9. ¿la empresa capacita y da inducción a su personal constantemente?		
10. ¿La empresa tiene políticas para prevenir los accidentes?		
11. ¿La empresa cuenta con jefes en cada área de trabajo?		
12. ¿La empresa prioriza los niveles de responsabilidad en toda su estructura?		
13. ¿Considera que la empresa está organizada por objetivos?		
14. ¿La empresa busca el apoyo de sus trabajadores a partir de los objetivos planteados?		
15. ¿La empresa tiene un buen proceso de selección de sus trabajadores?		
16. ¿La empresa consideran sus entrevistas evaluación de competencias de sus trabajadores potenciales?		
17. ¿La empresa cuenta con sistemas de prevención de riesgo?		
18. ¿La empresa tiene un comité de seguridad y salud en el trabajo?		
19. ¿La empresa evalúa el desempeño de sus trabajadores?		
20. ¿La empresa comunica cómo será la evaluación que se hace al trabajador?		
21. ¿La empresa evalúa a los trabajadores que se capacitan para la labor que desarrolla?		
22. ¿La empresa considera una evaluación inmediata luego de la capacitación?		

gracias por la encuesta rellena

ANEXO 3
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
ENCUESTA REALIZADA EN LA CONSTRUCTORA DOROTEO
HUANUCO/HUANUCO/PILLCOMARCA





CON EL SR. DOROTEO LOPEZ



