



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD  
LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES COMERCIALES**

**Línea de investigación:**

**Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración

**Autor:**

Álvarez Panta, Alberto Jesús

**Asesor:**

Conozco Simón, Carmen Luisa

**Jurado:**

Antón De Los Santos, Pedro Juan

Novoa Uribe, Carlos Alberto

Rojas García, José Domingo

**Lima - Perú**

**2021**

**Referencia:**

Álvarez, A. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5614>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD**

**LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES COMERCIALES**

**Línea de investigación:**

**Desarrollo empresarial**

**Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración**

**Autor:**

Álvarez Panta, Alberto Jesús

**Asesora:**

Conozco Simón, Carmen Luisa

**Jurado:**

Antón De Los Santos, Pedro Juan

Novoa Uribe, Carlos Alberto

Rojas García, José Domingo

**Lima-Perú**

**2021**

## Índice

Índice.....	<b>ii</b>
índice de tabla .....	<b>iv</b>
índice de figuras.....	<b>v</b>
resumen.....	<b>vi</b>
abstract .....	<b>vii</b>
resumo.....	<b>viii</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Descripción del problema .....	2
1.3. Formulación del problema .....	3
-Problema General .....	3
-Problemas Específico .....	3
1.4. Antecedentes .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	9
1.6. Limitaciones de la investigación.....	11
1.7. Objetivos.....	11
-Objetivo General.....	11
-Objetivos Específico.....	11
1.8. Hipótesis .....	12
1.8.1. Hipótesis principal .....	12
1.8.2. Hipótesis secundarias.....	12
<b>II. Marco teórico .....</b>	<b>13</b>
2.1. Marco conceptual.....	13

<b>III. Método.....</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo de investigación.....	18
3.2. Población y muestra.....	19
3.3.Operacionalización de las variables.....	21
3.4. Instrumentos.....	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Análisis de datos.....	23
3.7. Consideraciones éticas.....	23
<b>IV. Resultados .....</b>	<b>24</b>
<b>V. Discusión de resultados.....</b>	<b>34</b>
<b>VI. Conclusiones.....</b>	<b>36</b>
<b>VII. Recomendaciones .....</b>	<b>37</b>
<b>VIII: Referencias.....</b>	<b>38</b>
<b>IX. Anexos.....</b>	<b>43</b>
Anexo A: Matriz de consistencia.....	43
Anexo B: Instrumento.....	45

**Índice de tabla**

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de las variables	21
<b>Tabla 2</b> Productividad del trabajador	24
<b>Tabla 3</b> Formación académica	25
<b>Tabla 4</b> Selección del personal- experiencia laboral	26
<b>Tabla 5</b> Capacitación - formación en servicio	27
<b>Tabla 6</b> Gestión de recursos humanos	28
<b>Tabla 7</b> Motivación	29
<b>Tabla 8</b> Clima institucional	30
<b>Tabla 9</b> Estimulo	31
<b>Tabla 10</b> Condiciones óptimas de trabajo	32
<b>Tabla 11</b> Productividad del trabajador	33

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Formación académica.....	25
<b>Figura 2</b> Selección del personal- experiencia laboral .....	26
<b>Figura 3</b> Capacitación - formación en servicio .....	27
<b>Figura 4</b> Gestión de recursos humanos .....	28
<b>Figura 5</b> Motivación.....	29
<b>Figura 6</b> Clima institucional .....	30
<b>Figura 7</b> Estimulo.....	31
<b>Figura 8</b> Condiciones óptimas de trabajo .....	32
<b>Figura 9</b> Productividad del trabajador .....	33

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales. **Método:** tipo correlacional, cuenta con un enfoque cuantitativo, de corte transversal, diseño es No Experimental. La población estuvo compuesta por 76 empresas comerciales, con una muestra 78. El instrumentó aplicado fue las encuestas en escala de Likert **Resultados:** Existe un vínculo significativo e importante entre la Gestión de Recursos Humanos y la productividad laboral de las organizaciones empresariales, esto se debe a que a través de la prueba de integración estadística Tau b de Kendall se encontró correlación en 0.827 (alta correlación) , además de esto (alfa):  $\alpha = 5\% (0.05)$  es mayor que el valor p encontrado, es decir,  $0.000 < 0.05$  (indicando significativo). **Conclusiones:** Se concluye que existe un alto grado de relación importante entre la Gerencia de RRHH y el entorno institucional del personal, esto se debe a la prueba de correlación estadística en la Tau b de Kendall, coeficiente de correlación de 0.776 (alta correlación), más el hecho de que (alfa):  $\alpha = 5\% (0.05)$  es mayor que el valor de p obtenido, es decir,  $0.000 < 0.05$  (significancia).

**Palabra clave:** productividad laboral, organizaciones comerciales, motivación.

## Abstract

**Objective:** To determine the relationship between human resource management and labor productivity in commercial organizations. **Method:** correlational type, has a quantitative approach, cross-sectional, design is Non-Experimental. The population consisted of 76 commercial companies, with a sample of 78. The instrument applied was the Likert scale surveys **Results:** There is a significant and important link between Human Resource Management and labor productivity in business organizations, this is due to a that through the Kendall's Tau b statistical integration test a correlation was found at 0.827 (high correlation), in addition to this (alpha):  $\alpha = 5\%$  (0.05) is greater than the p-value found, that is,  $0.000 < 0.05$  (indicating significant) **Conclusions:** It is concluded that there is a high degree of important relationship between HR Management and the institutional environment of the staff, this is due to the statistical correlation test in Kendall's Tau b, correlation coefficient of 0.776 (high correlation), plus the fact that (alpha):  $\alpha = 5\%$  (0.05) is greater than the p-value obtained, that is,  $0.000 < 0.05$  (significance).

**Keyword:** labor productivity, business organizations, motivation.

## Resumo

**Objetivo:** determinar a relação entre gestão de recursos humanos e produtividade do trabalho em organizações comerciais. **Método:** tipo correlacional, com abordagem quantitativa, transversal, o desenho é Não Experimental. A população foi constituída por 76 empresas comerciais, com uma amostra de 78. O instrumento aplicado foi a pesquisa em escala Likert. **Resultados:** Há um vínculo significativo e importante entre a Gestão de Recursos Humanos e a produtividade do trabalho nas organizações empresariais, isso se deve a um que por meio da No teste de integração estatística Tau b de Kendall foi encontrada uma correlação em 0,827 (correlação alta), além deste (alfa):  $\alpha = 5\% (0,05)$  é maior que o p-valor encontrado, ou seja,  $0,000 < 0,05$  (indicando significante ) **Conclusões:** Conclui-se que existe um alto grau de relação importante entre a Gestão de RH e o ambiente institucional da equipe, isso se deve ao teste de correlação estatística no Tau b de Kendall, coeficiente de correlação de 0,776 (correlação alta), mais o fato de (alfa):  $\alpha = 5\% (0,05)$  ser maior que o p-valor obtido, ou seja,  $0,000 < 0,05$  (significância).

**Palavras-chave:** produtividade do trabalho, organizações empresariais, motivação.

## **I. Introducción**

La presente investigación titulada: Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. se realiza por la urgente necesidad de mejorar los bajos indicadores de productividad en organizaciones comerciales por parte de los recursos humanos. Para analizar esta problemática es necesario mencionar que una de las razones es que actualmente las empresas se enfocan más en los clientes, dejando de lado las necesidades de sus trabajadores. Por lo que, en la mayoría de los casos, estos se ven inmersos en ambientes laborales que no se ajustan a sus requerimientos.

Este trabajo se realiza con el interés de ahondar en las causas de la baja productividad laboral, así como las mejoras que se puedan realizar en la gestión de personal para revertir estos indicadores.

### **1.1. Planteamiento del problema**

Otra de las dificultades que se presenta frecuentemente es la fuga del personal, los colaboradores de la empresa migran a otra institución por muchas causas entre las más importantes tenemos la poca posibilidad de crecimiento laboral dentro de la compañía lo que conlleva a que el colaborador no logre demostrar todo su potencial, otro factor es el bajo nivel remunerativo que perciben, ocasionando así la poca motivación para conservar su trabajo.

El 82% de la rentabilidad de la empresa depende de los colaboradores, es decir de los recursos humanos, personas profesionales con habilidades blandas para saber motivar, escuchar, ser adaptables a los cambios constantes que puedan surgir dentro de la organización, estar actualizado con la legislación laboral, y ser innovador.

Durante el 2018 la PL total medida a partir del número de trabajadores con relación al PBI se incrementó en apenas 0,5%, la tasa más baja de crecimiento desde el año 2009, año de la crisis financiera internacional.

## **1.2. Descripción del problema**

Actualmente la actividad económica del Perú está en crisis con respecto a la gestión de recursos humanos en relación a retención de recursos humanos, es por tal problema empresas peruanas pierden alrededor del 30% de sus empleados anualmente, cifra muy significativa, debido a que perder tan solo el 10% de sus colaboradores ya es un punto crítico para cualquier empresa.

Anualmente se evalúan a los países en el Índice de Competitividad (GTCI), el cual se relaciona a los Recursos Humanos con respecto a su desempeño por medio de seis pilares: habilitación, atracción, crecimiento, retención, habilidades vocacionales técnicas y habilidades de conocimiento global, donde el Perú se encuentra ubicado en el puesto 74 entre un total de 119 países, este estudio arroja que las brechas más significativas que tiene Perú son en los pilares de "Retención" y "Facilitadores" con respecto a los principales países que lideran el ranking, como Suiza, seguido por Singapur y Estados Unidos.

En el Perú un factor determinante para que los colaboradores desistan de seguir siendo parte de una empresa es el mal clima laboral que existe, así como la falta de motivación, la escasez de Incentivos y reconocimientos, los cuales no necesariamente deben que ser monetarios, el reconocimiento tiene que ser de acuerdo a la persona, hacen falta también capacitaciones para que los colaboradores realicen sus labores con mayor eficiencia, se les debe mostrar compromiso y lealtad para que cuando ellos tengan que decidir si se mantienen en la empresa actual o no, su lealtad los lleve a quedarse en la empresa en la que están trabajando,

lo que actualmente se quiere es que los colaboradores se sientan parte de la organización pues es la mejor forma de asegurar su participación activa y fidelidad.

La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

En un horizonte de 10 años la evolución de la PL sectorial muestra que en general tuvo una tendencia creciente en dicho periodo, en el cual todos los sectores, con la excepción de pesca, mostraron una importante expansión. La mayor expansión en PL se dio en el sector comercio (45,4%) impulsada por el crecimiento importante en las inversiones y PBI del sector, reflejado en un mayor número de centros comerciales, supermercados y tiendas por departamentos.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***-Problema General***

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales?

#### ***-Problemas Específico***

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados en las organizaciones comerciales?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las organizaciones comerciales?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo en las organizaciones comerciales?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y organización en las organizaciones comerciales?

## **1.4. Antecedentes**

### ***Antecedentes Nacionales***

Chávez (2017) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017. El estudio se realizó dentro del método hipotético deductivo, de tipo básica y nivel correlacional; su diseño fue no experimental de corte transversal. La población muestral objeto de análisis lo constituyeron 110 trabajadores profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia de dicho hospital. Concluyendo que la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen relación positiva y un nivel de correlación alta por el personal de Enfermería (Rho Spearman 0.719), y una significancia igual a 0.002, que es menor de 0.05, por lo que permitió señalar que existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017.

Bustamante (2016) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016*. La presente investigación es de tipo de investigación básica, usa el método descriptivo y diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 133 trabajadores, Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. En función a los resultados reportan que el 14.3% manifestó el nivel de mala, el 27.8% regular, y el 57.9% se encuentra es nivel de buena gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria, Gamarra 2016, sin embargo, es necesario tener en cuenta que existe una mayoría significativa que se encuentra en el nivel de buena.

Escala et al. (2016) Plan Estratégico De Recursos Humanos Para Desarrollar Ventajas Competitivas Deseadas En Una Empresa De Software. El siguiente estudio investigó las ventajas competitivas de una empresa de software para crear valor para la organización, a través de prácticas de recursos humanos. Se identificó la innovación y la calidad como los pilares que la llevarían al éxito, por lo que se definió la innovación como el factor que la mantendría vigente en el sector de la empresa, mientras que la calidad sería el factor que la diferencie de sus competidores. Como parte de la intervención y con el compromiso de la empresa, se redefinió la visión y la misión, y se identificaron objetivos estratégicos y las ventajas competitivas deseadas del negocio. El diagnóstico se centró en la cultura, utilizando entrevistas a profundidad, una encuesta (DOCS), y una dinámica de planeamiento (Ulrich 2005). La empresa demuestra un alto potencial para ser innovadora, ya que presenta índices altos de Implicación ( $X = 4.16$ ) y Adaptabilidad (4.12), lo cual, según Denison, de acuerdo a la teoría estudiada, son características que facilitarían el despliegue del plan de implementación propuesto.

Ríos (2014) Gestión de recursos humanos, para mejorar la calidad de servicio en una Empresa Hotelera ciudad de Huamachuco. El presente trabajo de investigación se elaboró con la finalidad de determinar la solución al problema planteado: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos, mejora la calidad de servicios de una empresa hotelera en la ciudad de Huamachuco: 2014? Para el presente informe de investigación se utilizó el diseño descriptivo - transeccional, estadístico; y se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a una muestra censal de 10 trabajadores como técnica de investigación las encuestas aplicadas al personal administrativo. Podemos resaltar que la gestión de recursos humanos mejora la calidad de servicio en una empresa hotelera.

Inca (2015) *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Andahuaylas*, 2015. El trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el área de recursos humanos, con el enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional. El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. Se aplicó un cuestionario para cada variable, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes. Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

### ***Antecedentes Internacionales***

Ghiglione (2015) *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. El estudio indaga las interrelaciones que pueden observarse en la Gestión de RR.HH con respecto a seis subsistemas considerados claves, ellos son: selección de personal; plan de carrera; capacitación; ausentismo, sanciones y rotación del personal; cultura organizacional -entre ellos motivación, liderazgo, participación, comunicación- y evaluación

de desempeño; bajo un enfoque sistémico-estratégico, atendiendo al contexto global del siglo XXI y en el marco de la concertación y del cambio organizacional. De la investigación surgen tres indicadores con valores preocupantes que deben ser atendidos de inmediato. Estos son: Tiempo promedio de cobertura de las vacantes (50%), Cantidad de personas capacitadas (48,72%) y Relación altas / bajas (42,92%).

Ortiz (2019) elaboró una tesis titulada Modelo de gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte. Tuvo como objetivo principal es establecer un modelo de gestión de talento humano basado en competencias, para la EMELNORTE que permita mejorar la administración del talento humano, y de este modo se alcance los objetivos planteados por la empresa. Se ha propuesto la elaboración de cuatro herramientas fundamentales dentro de la gestión del talento humano que son: un manual de clasificación y descripción de puestos basado en competencias laborales, un manual de inducción a la empresa, una plantilla para el plan de capacitación y el diseño de una evaluación del desempeño basada en competencias labores. Concluyendo que la carencia de manuales e instrumentos para la gestión del talento humano, lo cual impide que se cumplan los objetivos.

Maigua (2016) elaboró una tesis titulada El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora diploter S.A. diseño ingeniería y proyectos de Guayaquil en el periodo 2016- 2017. Tuvo como objetivo principal de la investigación, diseñar talleres motivacionales que contribuyan a mejorar la efectividad de los trabajadores, estableciendo buenas relaciones interpersonales en el área de talento humano con el fin de obtener un excelente clima laboral que permitirá a los trabajadores mejorar la calidad de desempeño, en esta investigación se analiza las causas y consecuencias positivas-negativas de un clima laboral que se pueden presentar en el área de talento humano de la Constructora Diploter S.A. Para poder medir la insatisfacción que existe en la empresa, se utilizan técnicas de observación y un formato de encuestas para recopilar la información

necesaria, en conclusión, para que exista un clima laboral satisfactorio deberían emplear una comunicación efectiva con mensajes claros y directos para que los trabajadores tengan la confianza necesaria en aportar ideas para mejorar las relaciones interpersonales.

Sigcha (2018) elaboró una tesis titulada Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato. Tuvo como objetivo general desarrollar un modelo de gestión por Competencias como una herramienta de gestión del Talento Humano para contribuir al incremento del desempeño laboral, por esta razón el presente trabajo de investigación se enfoca en la necesidad de generar un análisis a la gestión por competencias, desde el enfoque de formalización de conocimientos e integración, con el propósito de generar un cambio de actitud en el talento humano, el mismo que se refleje en un alto desempeño laboral y por ende se genere competitividad organizacional. Concluyendo, en la empresa de Calzado Luigi Valdini se ha comprobado que no existe una buena planificación y organización, ya que el personal no posee la capacidad suficiente para determinar de forma eficaz, las fases, etapas, metas, y prioridades para la consecución de objetivos, lo cual se determina un mal manejo de la Gestión de Talento Humano por Competencias

Suri (2017) elaboró una tesis titulada Importancia de una buena gestión del proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa. Tuvo como objetivo principal perfeccionar sus políticas de Recursos Humanos frente al proceso de selección de personal, esto le permitirá aumentar las posibilidades de encontrar una persona idónea que le aporte a la organización y que supla las necesidades identificadas por cada una de las áreas. Esta persona debe alinearse y adaptarse a la cultura de la empresa, lo cual es resultado de una buena gestión del proceso, concluyendo que Las organizaciones deben crear conciencia de la importancia de la calidad en cada una de las etapas del proceso de selección del personal, solo a través de una buena gestión del proceso se logra seleccionar al candidato que cumpla con las competencias

emocionales, cualidades y requisitos formativos óptimos para el puesto a desempeñar con un elemento diferenciador frente a la competencia.

Molina y Rodríguez (2017) en la tesis Recursos Humanos. Tuvo como objetivo principal describir la importancia del proceso de inducción en el desempeño laboral para el desarrollo del nuevo talento humano, de tal modo, que se arraigue a los valores y la cultura de la empresa, concluyendo que la importancia de la interacción entre las personas y empresas es tener una comunicación fluida, teniendo en cuenta los valores de la organización para lograr de manera satisfactoria las tareas asignadas con eficiencia y eficacia en el desarrollo de cada función. Asimismo, podemos argumentar que el proceso de inducción es determinante en la organización ya que este proporciona al trabajador las herramientas básicas para el desempeño correcto de sus funciones

García y Treminio (2016) en la tesis El sistema de administración de recursos humanos y el subsistema de aprovisionamiento aplicado en las empresas del municipio de Matagalpa, año 2015. Tuvo como objetivo analizar la influencia del subsistema de aprovisionamiento de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del sistema local de atención integral en salud (SILAIS) para la que se diseñó y aplicó tres tipos de instrumentos (entrevista, encuesta y observación directa), la muestra utilizada son de 70 personas, que corresponden a 69 trabajadores encuestados y una entrevista realizada a la Responsable de RRHH, concluyendo que el aprovisionamiento del personal que realiza el sistema local de atención integral en salud (SILAIS) influye en el desempeño de los trabajadores, debido a que no se aplican de manera integral los procesos de planeación, reclutamiento, selección e inducción del personal.

### **1.5. Justificación de la investigación**

La razón de abordar la presente tesis, surge para determinar de qué manera influye la gestión de recursos humanos y la relación con la productividad laboral en las organizaciones

comerciales, se busca investigar las necesidades de los colaboradores en la organización y la reducción de la brecha entre la empresa y la disposición del colaborador.

### ***Justificación teórica***

La presente investigación se sustenta bajo la recopilación teórica y conceptual sobre las variables que permitan medir el enfoque de la variable independiente y la variable dependiente, y de esta manera con los resultados obtenidos en la presente investigación, se conseguirá tener la definición del estudio realizado acerca de la gestión de recursos humanos y su relación con la productividad laboral.

### ***Justificación social***

La gestión de recursos humanos es lo más importante dentro de una organización desde el punto de vista social y productivo, se pretende estimular a los trabajadores según la capacidad de la empresa para que se sientan parte de ella, y así se obtenga el cumplimiento de los objetivos y propósitos trazados.

### ***Justificación metodológica***

Esta investigación se justifica por ser descriptiva y no experimental en base a la teoría de Hernández, Fernández & Baptista. Buscará analizar las necesidades de los colaboradores para sentirse parte de una organización y que de esta manera sirva como herramienta confiable para las futuras investigaciones a realizarse. De igual forma se realizará mediante formularios que servirán para recolectar la información las cuales serán validados por los expertos en el tema y su posterior desarrollo.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

### ***Limitaciones bibliográficas***

La bibliografía para la presente investigación es escasa en casos nacionales, lo que generó que no se encuentren muchos trabajos que analicen la gestión de recursos humanos y la relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales

#### Limitación teórica

La ausencia moderada de trabajos de antecedentes relacionados al tema de investigación en facultades de pre grado y post grado de las principales universidades del país.

### ***Limitación institucional***

El ingreso restringido a la información de las organizaciones comerciales.

#### Limitación temporal

El reducido tiempo para llevar a cabo las investigaciones ya que las empresas cuentan con un horario de atención diferente al que se disponía, pero gracias a la paciencia y perseverancia se pudo lograr con éxito la investigación.

#### Limitación económica

El limitado financiamiento económico para la adquisición de los materiales necesarios para la investigación.

## **1.7. Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales.

### ***Objetivos Específico***

Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados en las organizaciones comerciales.

Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las organizaciones comerciales.

Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo en las organizaciones comerciales.

Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y organización en las organizaciones comerciales.

## **1.8. Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis principal***

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales.

### ***1.8.2. Hipótesis secundarias***

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados en las organizaciones comerciales.

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las organizaciones comerciales.

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo en las organizaciones comerciales.

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y organización en las organizaciones comerciales.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Marco conceptual**

#### **1. Gestión de recursos humanos**

La Gestión de recursos humanos como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2011).

Asimismo, Vásquez afirmó que la gestión de recursos humanos es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. (Vásquez, 2008).

#### **a. Reclutamiento**

Existe un proceso de reclutamiento que en general los reclutadores llevan a cabo en varios pasos. El reclutador identifica la vacante mediante la planeación de recursos humanos a petición de la dirección. El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro; ese plan permite al reclutador actuar en forma práctica, al poseer información sobre las necesidades de personal presentes y futuras. El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe (Chiavenato, 2009).

### **b.-Selección de personal**

Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado (Chiavenato, 2009).

### **c. Capacidad y desarrollo**

“Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización”. (De Cenzo, 2008).

La Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en el Sistema Nacional de Salud en nuestro país tiene cada día mayor importancia al formar parte de la gestión integrada del capital humano, el propósito de este folleto es poner en las manos del capacitador una herramienta de trabajo con el objetivo de revitalizar con nuevas proyecciones la preparación de los recursos humanos para lograr la calidad del desempeño de cada trabajador. (De Cenzo, 2008).

## **2.- Productividad laboral.**

Un trabajador es un ser biosicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Su percepción es también vital. (Salazar et al. 2009)

No existe receta alguna capaz de garantizar la salud de un individuo: brota de su actitud; de su espíritu de crecer y auto superarse; de la voluntad de competir solidariamente y vencer; de la responsabilidad por una vida sana; de la aceptación de las incertidumbres de la vida, de incluir y compartir; así como de defender firmemente sus valores y un objetivo para su vida. La salud proviene entonces, en gran parte, de las relaciones humanas y con el entorno, y es el

resultado del desarrollo armónico de la sociedad (en su conjunto) sobre la base del cual es posible brindar a los ciudadanos diversas opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, empleo, recreación y participación social, con vista a que, tanto individuo como sociedad, desarrollen sus potencialidades en aras de un bienestar pleno. (Salazar et al. 2009)

- Rendimiento laboral.

Lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. (Motowidlo, 2003)

- Eficiencia laboral.

Es la relación entre costos y beneficios enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos humanos se utilicen del modo más racional posible. (Martínez, 2006)

### **Características**

-La eficiencia busca utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados y debidamente planeados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles.

- La eficiencia no se preocupa por los fines sino por los medios.

La eficiencia, se puede medir por la cantidad de recursos utilizados en la elaboración de un producto. La eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados.

-Se relaciona con la utilización de los recursos para obtener un bien u objetivo.

La eficiencia es lograr que la productividad sea favorable o sea es lograr el máximo resultado con una cantidad determinada o mínima de insumos o recursos, lograr los resultados predeterminados o previstos con un mínimo de recursos. Además, La eficiencia es medible ya sea a través de un indicador o un conjunto de ellos. Constituye una de las bases para lograr la competitividad y la actividad de marketing en la organización. (Perez, 2013)

- **Usos óptimos de recursos.**

“Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos” (Alva y Juárez, 2014).

- **Cumplimiento de obligaciones.**

La motivación hacia el logro, comprende el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no solo por las recompensas que los acompañen.

“Planificar la Gestión de la Calidad: Es el proceso de identificar los requisitos y/o estándares de calidad para el proyecto y sus entregables, así como de documentar cómo el proyecto demostrará el cumplimiento con los mismos”. (Fuentes, 2012)

- **Eficacia.**

La eficacia asume una necesaria contrastación de la realidad con lo planificado, esto es, da por sentado que nos hemos trazado previamente un plan. Hablar de eficacia cuando todo está sujeto a la improvisación no es un error, sino una desafortunada incongruencia en la que incurren muchas organizaciones que conocemos. Porque, además, la eficacia se define por grados, es decir, puede ocurrir en un continuo que abarca desde el cero absoluto (nada logramos) hasta la totalidad (alcanzamos una eficacia del 100%). (Carrizo, 2011)

- **Logro de metas.**

Las metas que los trabajadores se fijan (como, por ejemplo, un cierto nivel de rendimiento o una fecha límite para finalizar un proyecto) dirigen su acción y aquellas con las que se comprometen, determinarán en gran parte su rendimiento. Además del compromiso, otras variables determinarían la relación entre las metas y el rendimiento: la dificultad y especificidad de los objetivos, la retroalimentación sobre el rendimiento y la auto-eficacia del trabajador. Además, lógicamente, el trabajador necesita tener unos determinados niveles de habilidades, conocimientos, y destrezas para poder realizar la tarea. (Latham y Pinder, 2005)

### **III. Método**

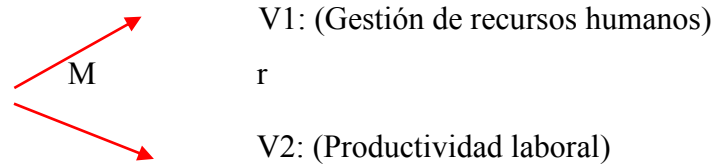
#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación según Hernández et al. (2010) son de tipo correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular y descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población Cabe resaltar que en una misma investigación se puede incluir diferentes alcances todo dependerá de lo que se busca determinar en la investigación.

Además, cuenta con un enfoque cuantitativo según lo mencionado por Ramírez et al. (2007) porque considera como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición y adopta el método hipotético-deductivo cuyos procedimientos son: la observación, la formulación de hipótesis y posteriormente la contrastación o prueba de hipótesis, finalmente la correlación de variables para conseguir el rigor del método científico.

##### **3.1.1. Nivel**

De acuerdo a Morán y Alvarado (2010) de corte transversal porque recopilan datos en un momento único asimismo Mayurí (2015) indico que el Diseño de investigación es No Experimental, porque no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos y sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables. Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) menciona que son investigaciones no experimentales porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural



Donde:

m = Muestras tomadas para observaciones

V. 1 = Variable 1

V. 2= Variable 2

r = Correlación

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población de estudio es el total de empresas comerciales ubicadas en el Perú, el cual cuenta con 78 empresas comerciales, las cuales cuentan con profesionales que participan de manera exclusiva y cotidiana en las actividades diarias, y se relacionan con las dimensiones que se pretende medir.

### 3.2.2. Muestra

La muestra de estudio se determinó en 78 empresas comerciales ubicadas en el Perú, de las cuales se seleccionarán 2 personas responsables del área de recursos humanos de cada empresa.

La muestra fue de tipo aleatoria-sistemática y su tamaño será calculado usando la siguiente fórmula de población finita con proporciones con un error estimado de 0.05 % y un acierto del 95 %:

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

n = Tamaño de muestra.

z = Desviación de la curva normal

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = 1 - p = 0.5

N = Población

e = 0.05 máximo error permitido

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (97) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (97 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 78$$

### 3.3. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	
X. Gestión de recursos humanos	X1. Dotación del personal	Diseño de actividades	
		Evaluación del trabajo realizado	
	X2. Inducción	Motivación	
		Recompensas	
	X3. Desarrollo del personal	Capacitación	
	X4. Mantenimiento del personal	Integración	
	Y. Productividad laboral	Y1. Orientación de resultados	Resultados a tiempo
			Cantidad de personas atendidas
Y2. Relaciones Interpersonales		Valores	
		Iniciativa	
Y3. Trabajo en Equipo		Actitud	
Y4. Factores Organizacionales		Logros en el trabajo	
		Liderazgo	
		Planificación	

### **3.4. Instrumentos**

El instrumento de recolección de datos se realizará mediante una encuesta cuyo fin es recopilar datos de los profesionales de recursos humanos, el proceso investigativo dará lugar en las empresas comerciales que es lugar donde acontecen los hechos.

La encuesta será construida con el objetivo de medir las dimensiones que se involucran en la investigación. El instrumento utilizado en el trabajo de investigación es la encuesta que se realizó en forma escrita, mediante un formulario con 21 ítems de los cuales 14 ítems tienen escala de Likert y 7 ítems no tienen escala, con preguntas diseñadas de acuerdo a las variables definidas para esta investigación; las preguntas son del tipo cerrada las cuales son contestadas por el encuestado y nos permite tener una amplia cobertura del tema de investigación y que posteriormente serán validadas.

La escala está definida de la siguiente manera:

- (1) Totalmente en desacuerdo.
- (2) En Desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

### **3.5. Procedimientos**

Utilizando la base de datos se aplicará el programa estadístico SSPS 25.0 y Excel 2016 donde se procederá al análisis estadístico para obtener los siguientes resultados:

Se procederá a describir los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.

Luego se calculará el resultado promedio de las dimensiones según los indicadores expuestos en cada ítem.

Para la correlación entre dos variables se utilizará la correlación  $r$  de Spearman, para determinar si existe influencia significativa de las dimensiones con las variables.

Finalmente se interpretará los resultados según la sigma obtenido y dichas hipótesis se complementarán con las preguntas que no trabajan con la escala Likert.

### **3.6. Análisis de datos**

El análisis de datos se basa en función a tablas y graficas obtenidos del procesamiento de datos y los resultados son analizados y comparados con otras investigaciones.

### **3.7. Consideraciones éticas**

Los aspectos éticos son:

- (a) La tesis cumple con el esquema de la Universidad Nacional Federico Villarreal;
- (b) El objetivo fundamental de la tesis es generar el nuevo conocimiento;
- (c) La tesis es original y auténtica por parte del investigador;
- (d) Los resultados son reales no hubo manipulación de la misma;
- (e) Toda la información es citada respetando la autoría.

## IV. Resultados

Como se muestra anteriormente, se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos de nuestros cuestionarios, para determinar la relación entre la gestión de los empleados y la relación con la productividad de los empleados, la cual está bien gestionada en seis términos. academia de formación de tamaño, ocho preguntas sobre la selección del tamaño del personal - experiencia laboral y siete preguntas sobre la formación de tamaño - formación de servicio, además, un segundo cambio en la promoción de tamaño se explican ocho preguntas, la medición del tiempo hay Se diseñaron seis preguntas, con referencia a la escala de estímulo , se realizaron cinco ítems y tres ítems para el mejor modelo de medición del desempeño, una buena descripción de los resultados obtenidos de estas mediciones, las escalas de evaluación realizadas, esto con el fin de obtener las posibles respuestas proporcionadas por los encuestados y se decide por un análisis positivo , estas características se muestran en la siguiente tabla.

Para la segunda variable de estudio de la respectiva investigación se le otorgo similares intervalos equivalentes tal como la primera variable, dichas escalas se observan en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Productividad del trabajador*

VARIABLE/DIMENSIÓN	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
D1: Motivación	0 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
D2: Clima institucional	0 - 4	5 - 8	9 - 13	14 - 18
D3: Estímulo	0 - 3	4 - 7	8 - 11	12 - 15
D4: Condiciones óptimas de trabajo	0 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 9
<b>Productividad del trabajador</b>	<b>0 - 16</b>	<b>17 - 32</b>	<b>33 - 49</b>	<b>50 - 66</b>

*Nota: Elaboración propia*

**Resultados de la variable gestión de recursos humanos**

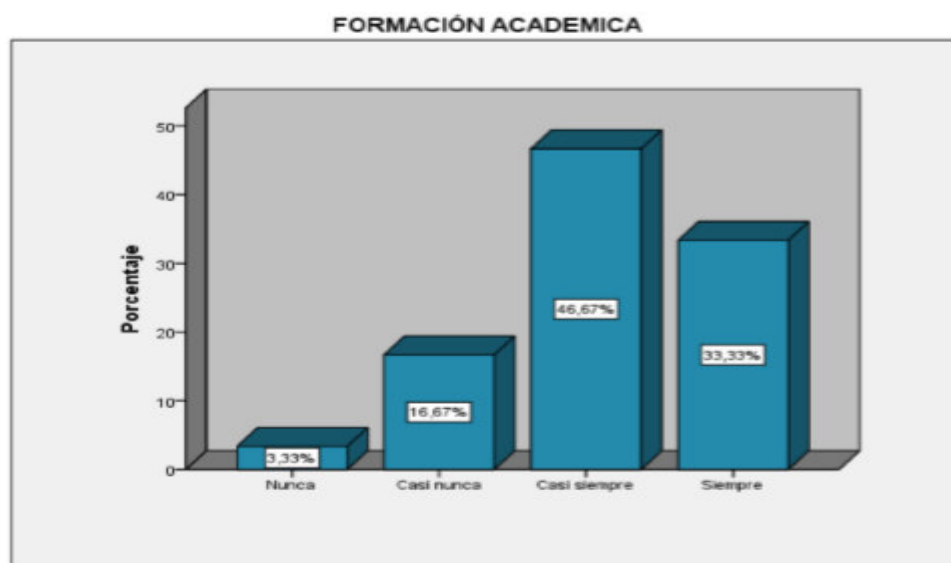
**Tabla 3**

*Formación académica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Casi nunca	5	16,7	20,0
Casi siempre	14	46,7	66,7
Siempre	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	

**Figura 1**

*Formación académica*



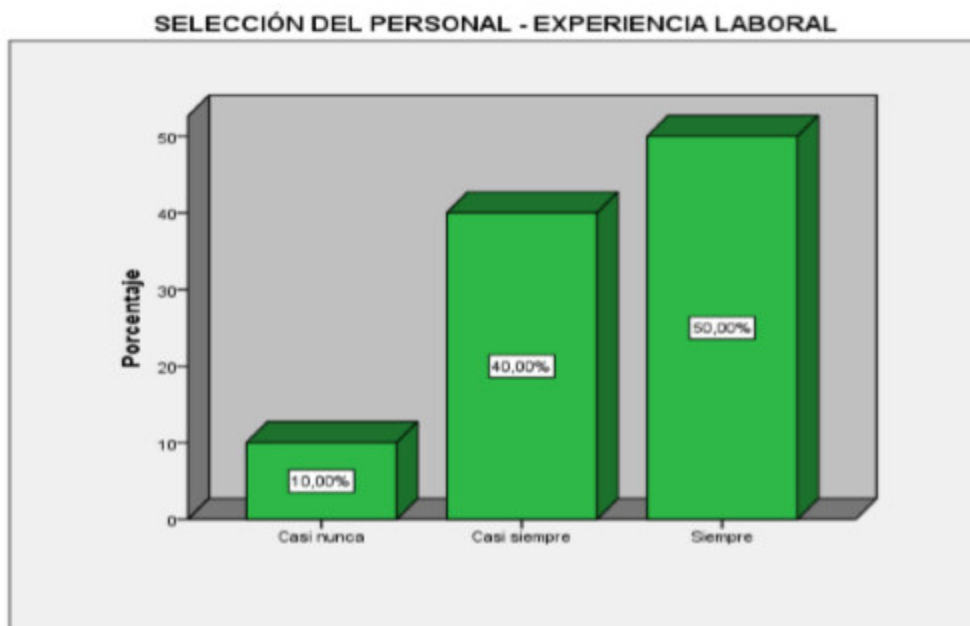
**Interpretación:**

En la escala de formación académica, se puede observar que el 46,7% de la plantilla siempre ha comentado, seguido del 16,7% que nunca ha comentado, otro 33,3% marca el cambio todo el tiempo, solo el 3,3% respondió nunca.

**Tabla 4***Selección del personal- experiencia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0
Casi siempre	12	40,0	50,0
Siempre	15	50,0	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

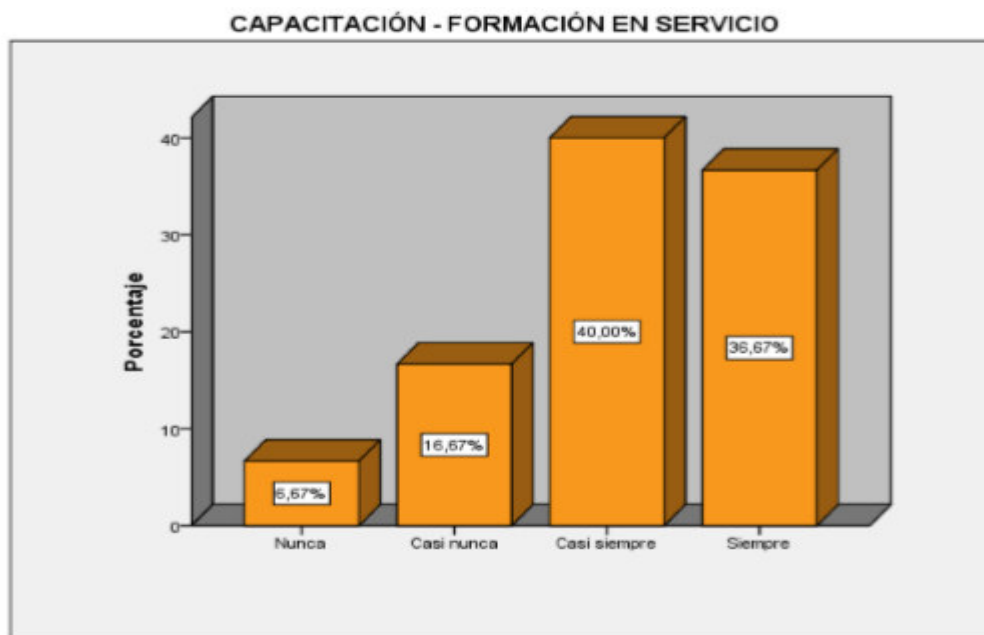
**Figura 2***Selección del personal- experiencia laboral***Interpretación:**

En lo referente a la dimensión Selección del personal - experiencia laboral, se observa que el 50,0% de los trabajadores dieron una respuesta de siempre, seguido por el 40,0% que marcaron la opción de casi siempre, otro 10,0% dio una opinión de casi nunca

**Tabla 5***Capacitación - formación en servicio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7
Casi nunca	5	16,7	23,3
Casi siempre	12	40,0	63,3
Siempre	11	36,7	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

**Figura 3***Capacitación - formación en servicio***Interpretación:**

La capacitación en servicio, que el 40.0% del personal encuestado marcó la respuesta con frecuencia, seguido por el 36.7% que siempre eligió contestar, otro 16, 7% dijo nunca, solo 6.7% nunca estuvo seguro de reemplazo.

**Resumen de la variable: Gestión de recursos humanos.**

**Tabla 6**

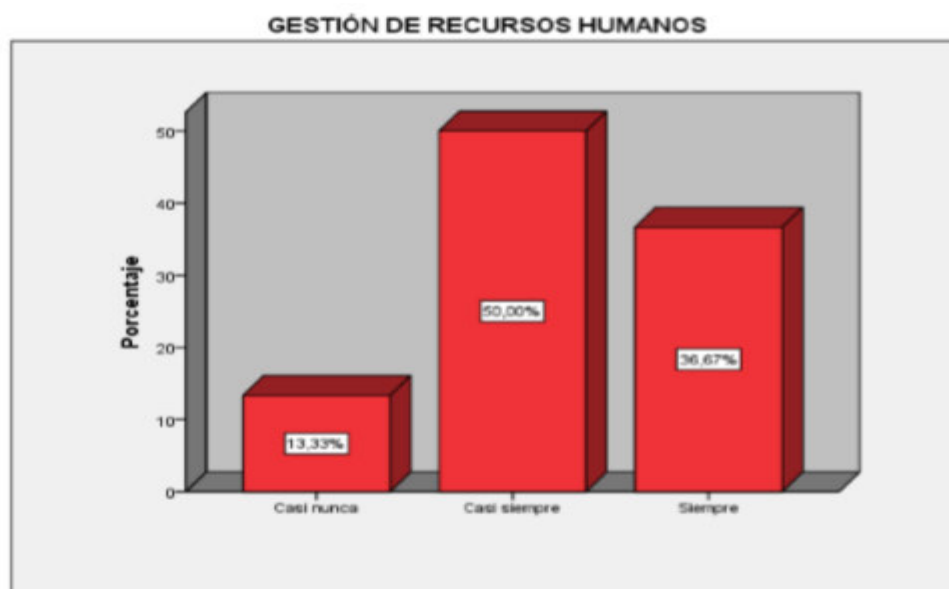
*Gestión de recursos humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3
Casi siempre	15	50,0	63,3
Siempre	11	36,7	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

**Figura 4**

*Gestión de recursos humanos*



**Interpretación:**

La Gestión de recursos humanos, donde se constató que el 50,0% de los empleados municipales encuestados optaba por la sustitución en todo momento, seguido del 36,7% que siempre marcó el cambio, otro 13,3% respondió.

**Resultados de la variable Productividad del trabajador**

**Tabla 7**

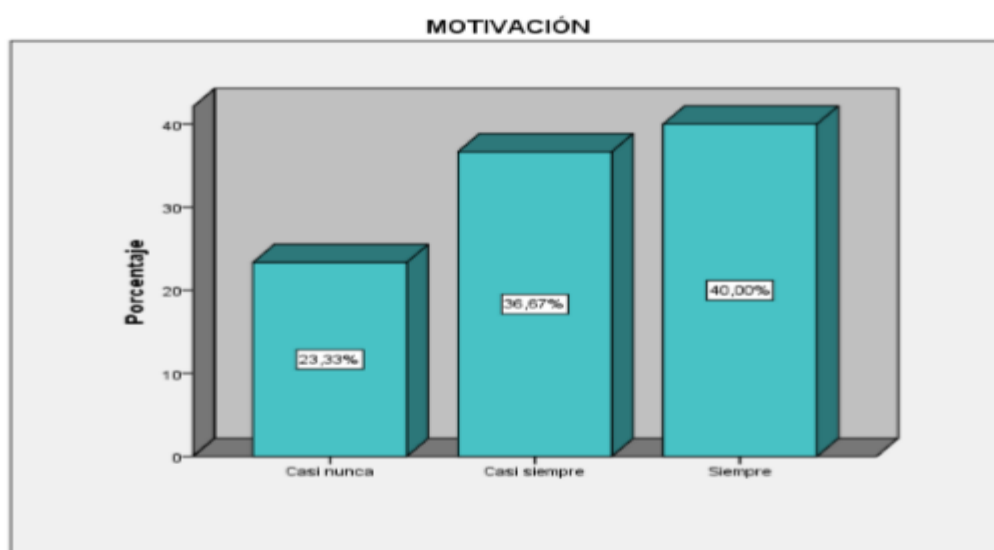
*Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	23,3	23,3
Casi siempre	11	36,7	60,0
Siempre	12	40,0	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

**Figura 5**

*Motivación*



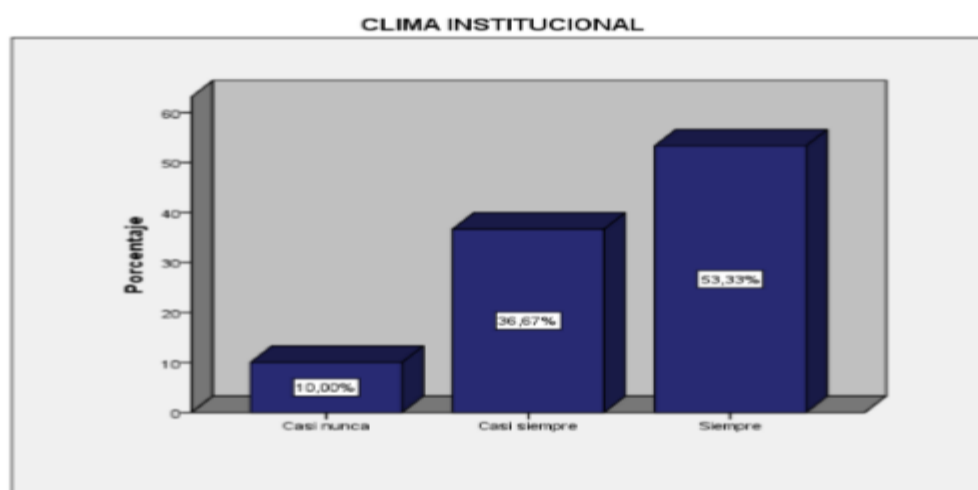
**Interpretación:**

La escala de motivación muestra que el 40.0% de los empleados marcaron el cambio estándar, el otro 36.7% optaron por mostrarlo todo el tiempo, el 23.3% casi nunca dio su opinión.

**Tabla 8***Clima institucional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0
Casi siempre	11	36,7	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

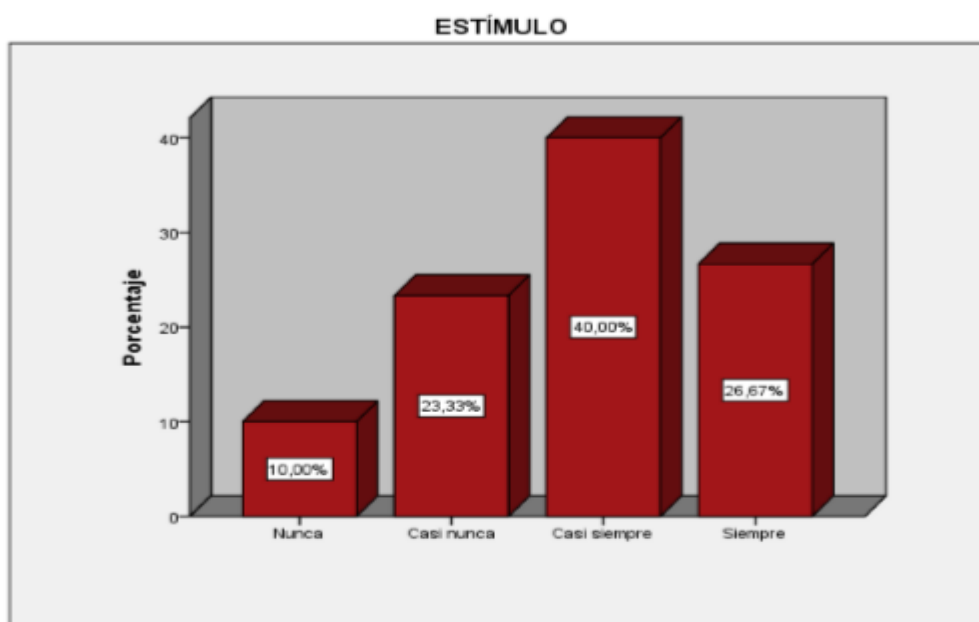
**Figura 6***Clima institucional***Interpretación:**

Se puede ver en la medida de clima institucional que el 53,3% de los empleados del gobierno local encuestados dieron una respuesta regular, seguido por el 36,7% que optaron por cambiar regularmente, el 10,0% otro comentaba para siempre

**Tabla 9***Estimulo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10,0	10,0
Casi nunca	7	23,3	33,3
Casi siempre	12	40,0	73,3
Siempre	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

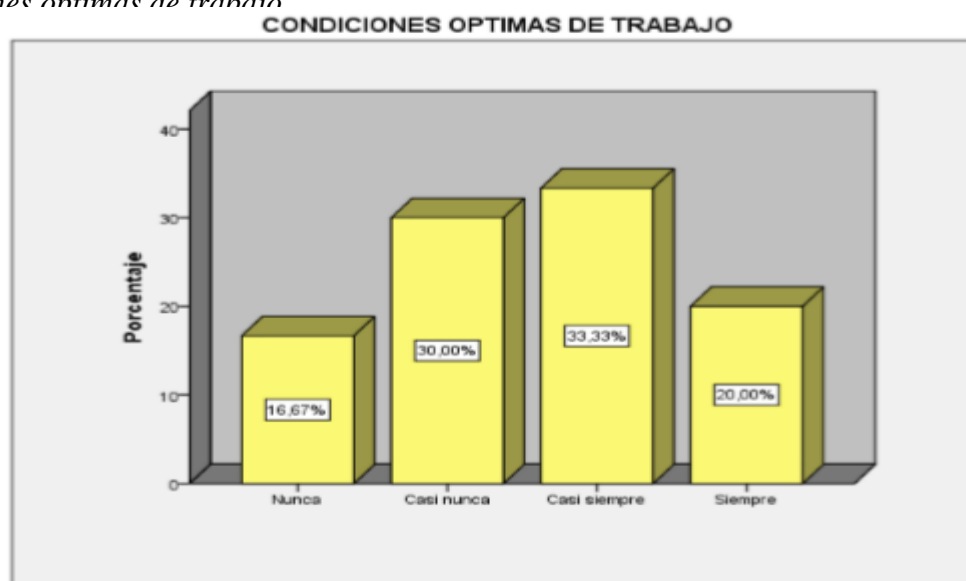
**Figura 7***Estimulo***Interpretación:**

Se puede observar que con referencia a la tasa de estímulo el 40.0% del personal encuestado dio una respuesta consistente, seguido del 26.7% que siempre se presentó, otro 23.3% eligió la respuesta para siempre, solo 10.0% opcional para siempre

**Tabla 10***Condiciones óptimas de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	16,7	16,7
Casi nunca	9	30,0	46,7
Casi siempre	10	33,3	80,0
Siempre	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

**Figura 8***Condiciones óptimas de trabajo***Interpretación:**

Con referencia a la mejor medición de condiciones laborales, se encontró que el 33,3% de los trabajadores encuestados opinó regularmente, seguido del 30,0% que marcó un cambio para siempre, otro 20,0% eligiendo siempre una respuesta, el 16,7% nunca estuvo seguro de la opción.

### *Resumen de la variable productividad laboral*

**Tabla 11**

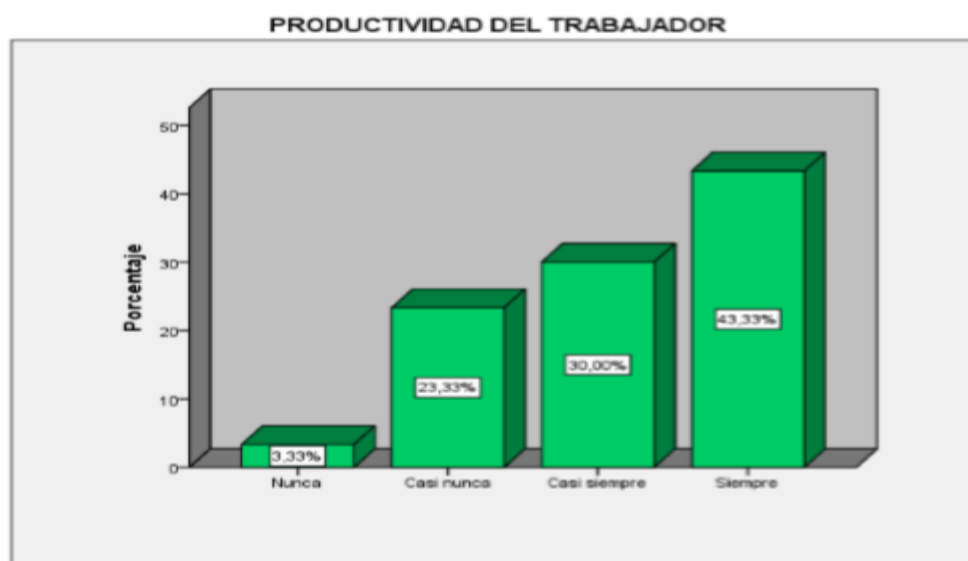
*Productividad del trabajador*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Casi nunca	7	23,3	26,7
Casi siempre	9	30,0	56,7
Siempre	13	43,3	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

**Figura 9**

*Productividad del trabajador*



#### **Interpretación:**

En resume la productividad del trabajador nos dice que 43.3% de los empleados municipales siempre marcan el cambio, mientras que 30.0% optaron por contestar siempre, seguido por 23.3% que nunca respondieron, solo 3.3% dieron la respuesta nunca.

## V. Discusión de resultados

Como se muestra que, Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales genera mucha controversia por lo que se presentan resultados.

En el primer estudio, se puede observar que la escala de formación académica en el cronograma 3 encontró que el 46.7% de los empleados siempre considera que una titulación es importante para ocupar un puesto, y que dentro de esta institución, existe Hay cambios inesperados en el personal, estos empleados también indican que sus compañeros son competentes para el trabajo que están haciendo y que a veces reciben capacitación durante el año, mientras que el cronograma 4 para la selección de medidas de experiencia personal, el 50.0% de los empleados dijo el municipio. que siempre estén empleados para las solicitudes de empleo, así como que tengan suficiente experiencia laboral, lo que les permitirá realizar sus funciones y tareas que les sean asignadas, de forma manual, según el municipio, constató que existe una agencia planificada para la operación, los encuestados argumentan que se sienten abrumados. Al planificar sus funciones, pues estas loga requerían cumplir con los requisitos necesarios para la realización de la obra, como la tabla N° 5 capacitación - escala de trabajo, se encontró que el 40,0% de los trabajadores, argumentan, siempre dentro de las actividades de capacitación de las agencias del gobierno local, junto con la planificación para lograr los objetivos establecidos, este grupo de encuestados muestra que se sienten personas capaces de hacer un buen trabajo y que esto es más que solo capacitación tecnológica y otras intervenciones, como la tabla N ° 6, son En resumen, en el primer cambio de todos, el 50,0% de los empleados eligió el cambio en todo momento, que se determinó como un buen estándar. de Gestión de Personal.

A partir de la segunda variable correspondiente a esta investigación, la Tabla N ° 7 referente a la escala motivacional, se encontró que el 40.0% de los encuestados manifestó sentirse siempre comprometido con su organización y servicio. Esto se debe a que existe un incentivo para el departamento y la administración, como en estas oficinas distritales el personal parece estar tomando buenas decisiones para solucionar los problemas, los mismos encuestados señalan que el salario que reciben satisface las necesidades de su familia, mientras que estas personas también Por otro lado, según En la Tabla 8 de la Escala de Clima Institucional, el 53,3% de estos ayuntamientos han demostrado estar siempre involucrados en las actividades que organiza la agencia. Fechas, generando un clima laboral positivo entre el personal, que se complementa con un s La concejala dijo que había buena comunicación entre los compañeros de trabajo, quienes tenían un alto nivel de confianza en su trabajo, y de acuerdo con la escala de estímulo, la tabla N ° 9 muestra que el 40,0% de los encuestados afirmaron que siempre tienen buenas condiciones ambientales durante su trabajo, y que en ocasiones sus salarios satisfacen las necesidades de sus familias, los mismos encuestados dicen que las organizaciones empresariales promueven el mejor ambiente organizacional, lo cual y un buen desempeño se premia con diplomas y decisiones, por otro lado, en las mejores condiciones laborales , el gráfico N ° 10 muestra que los resultados son muy equilibrados en todas las opciones de respuesta, siendo el más alto el 33,3% de los encuestados quienes mostraron que siempre se cuenta con la tecnología de los equipos, y en ocasiones las oficinas son suficientes para implementar el trabajo de manera eficiente, Como se describió anteriormente, la Tabla N 11 resume los resultados obtenidos de este cambio en este segundo estudio, donde el 43.3% del personal optó por marcar el cambio estándar que no llevó. alta productividad del personal sindical.

## VI. Conclusiones

- 6.1. Nos lleva a la conclusión de que existe un buen nivel de Gestión de Recursos Humanos, esto se debe a que los resultados obtenidos muestran que el 50.0% de los trabajadores optaron por responder siempre, el 36.7% dice siempre y el 13.3% marca el reemplazo para siempre.
- 6.2. Se concluyó que hay una fuerte productividad de los sindicatos, esto se debe a que el cuadro N ° 10 muestra que el 43,3% de los trabajadores encuestados eligió la alternativa alternativa, el 30,0% afirmó siempre, el 23,3 otro% marcó un cambio casi nunca 3.3% que los mismos encuestados han mostrado alguna vez.
- 6.3. Se concluyó que existe un vínculo significativo e importante entre la Gestión de Recursos Humanos y la productividad laboral de las organizaciones empresariales, esto se debe a que a través de la prueba de integración estadística Tau b de Kendall se encontró correlación en 0.827 (alta correlación) , además de esto (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0.05) es mayor que el valor p encontrado, es decir,  $0.000 < 0.05$  (indicando significativo).
- 6.4. Se concluyó que existe un vínculo significativo e importante entre la Gestión de Recursos Humanos y la motivación de los empleados, esto se debe a que a través del experimento estadístico de Kendall en Tau b, se obtuvieron los vínculos de 0.794 (correlación grande), más (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0.05) fue mayor que el valor p obtenido, es decir,  $0.000 < 0.05$  (significancia).
- 6.5. Se concluye que existe un alto grado de relación importante entre la Gerencia de RRHH y el entorno institucional del personal, esto se debe a la prueba de correlación estadística en la Tau b de Kendall, coeficiente de correlación de 0.776 (alta correlación), más el hecho de que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0.05) es mayor que el valor de p obtenido, es decir,  $0.000 < 0.05$  (significancia).

## **VII. Recomendaciones**

- 7.1. Asociaciones empresariales, que recomiendan a sus responsables, proyectos de selección de personal, con características suficientes para trabajar de manera eficiente y eficaz en un área particular de esta agencia del gobierno local, lo que mejora la atención de los residentes asistentes.
- 7.2. Los gestores y gestores sociales, sindicatos, desarrollan formación periódica de los empleados sobre su cuidado y desarrollo profesional en diversas áreas, siendo este porcentaje superior al encontrado en la Encuesta de Gestión vigente.
- 7.3. Los líderes deben desarrollar una buena estrategia para motivar a los empleados y lograr que produzcan buenos resultados que beneficien al público en general.

### VIII. Referencias

- Alva Zapata, J. y Juárez morales, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>
- Bustamante, A. (2016) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2181/TM%20AD-Rh%203883%20B1%20-%20Bustamante%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrizo, J. (2011). *Eficacia, eficiencia y tiempo*. Gestipolis:  
<https://www.gestipolis.com/eficacia-eficiencia-y-tiempo/>
- Chávez, L. (2017) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez\\_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato I. (2009). *Gestión de talento humano*. (3a ed.) McGraw-Hill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (8<sup>va</sup> ed.) Mc Graw Hill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Escala, C; Maqueira, C y Ramírez, L. (2016) *Plan Estratégico De Recursos Humanos Para Desarrollar Ventajas Competitivas Deseadas En Una Empresa De Software*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1475/CindyE\\_Tesis\\_Maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1475/CindyE_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fuentes Navarro, S.M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*.

Cruz García, T. & González Treminio, M. (2016) *El sistema de administración de recursos humanos y el subsistema de aprovisionamiento aplicado en las empresas del municipio de Matagalpa, año 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN.

<https://repositorio.unan.edu.ni/5733/>

Ghiglione, F. (2015) *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Pampa].

[http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.)

Editorial McGraw Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Inca Allcachuamán, K. (2015) *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Andahuaylas, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>
- Latham, G y Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty - first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.  
[https://www.researchgate.net/publication/8023095\\_Work\\_Motivation\\_Theory\\_and\\_Research\\_at\\_the\\_Dawn\\_of\\_the\\_Twenty-First\\_Century](https://www.researchgate.net/publication/8023095_Work_Motivation_Theory_and_Research_at_the_Dawn_of_the_Twenty-First_Century)
- Maigua Moreno, J. (2016) *El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora diploter S.A. diseño ingeniería y proyectos de Guayaquil en el periodo 2016- 2017* [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Institucional  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1494>
- Mayurí, J. (2015) El marketing y la ventaja competitividad en los alumnos de FCA-UNMSM, comparada con los alumnos de administración de la Universidad de los Estudios de Bérnago. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*. 18(36), 31-38.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11705>
- Molina, L. & Rodríguez Cedeño, J. (2017) *Recursos Humanos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua], Repositorio Institucional UNAN.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/8118/1/18275.pdf>
- Morán G. & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. (1<sup>era</sup> ed.) Pearson education.  
<https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>

- Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. In W.C. Borman, D.R. Ilgen & R.J. Klimoski (Eds.). Handbook of psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology, (pp. 39-53). John Wiley & Sons. <http://www.sci epub.com/reference/276523>
- Ortiz, D. (2019) Modelo de gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte [Tesis de Maestría, Universidad tecnológica de Israel] Repositorio Institucional. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/1880>
- Pérez, A. (2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>
- Ramírez, A., Ampa, I. & Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación*. (1<sup>era</sup> ed.) Editorial Moshera SRL
- Ríos Hurtado, M. (2014) *Gestión de recursos humanos, para mejorar la calidad de servicio en una Empresa Hotelera ciudad de Huamachuco*. [Tesis de licenciatura, Universidad nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2028/rioshenriquez\\_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2028/rioshenriquez_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, J, Guerrero, J, Machado, Y & Cañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 8(2), 101-106. <https://www.redalyc.org/pdf/731/73123079007.pdf>
- Sigcha Gonzales, M. (2018) *Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de*

*Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27625>

Suri Colmenares, L. (2017) *Importancia de una buena gestión del proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16240/GonzalezColmenaresLilianaBeatrizSuri2017.pdf;jsessionid=EAEF769215BA3D7955D7FF337AE9066B?sequence=1>

## IX. Anexos

### Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados en las organizaciones comerciales?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las organizaciones comerciales?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados en las organizaciones comerciales. Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las organizaciones comerciales.</p> <p>Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales.</p> <p>Hipótesis específicos Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados en las organizaciones comerciales.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las organizaciones comerciales.</p>	<p>Variable 1: Gestión de recursos humanos</p> <p><u>Dimensiones</u> <u>Indicadores</u></p> <p>V1. Dotación del personal Reclutamiento. Selección.</p> <p>V2. Inducción Adecuación del trabajador al puesto de trabajo.</p> <p>V3. Desarrollo del ersonal Capacitación Desarrollo de la carrera profesional</p> <p>V4. Mantenimiento del personal Remuneración</p> <p>Variable 2. Productividad</p> <p><u>Dimensiones</u> <u>Indicadores</u></p> <p>V1. Orientación de resultados Resultados a tiempo</p> <p>Cantidad de personas atendidas</p>	<p>Tipo: Explicativo</p> <p>Nivel: Transversal</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población: Todas las empresas comerciales</p> <p>Muestra: trabajadores de la organización comercial</p>

<p>recursos humanos y el trabajo en equipo en las organizaciones comerciales?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y organización en las organizaciones comerciales?</p>	<p>y el trabajo en equipo en las organizaciones comerciales.</p> <p>Determinar la relación existe entre la gestión de recursos humanos y organización en las organizaciones comerciales.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo en las organizaciones comerciales.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y organización en las organizaciones comerciales.</p>	<p>V2. Relaciones Interpersonales</p> <p>Valores</p> <p>Iniciativa</p> <p>V3. Trabajo en Equipo      Actitud</p> <p>Logros en el trabajo</p> <p>V4. Factores Organizacionales</p> <p>Liderazgo</p> <p>Planificación</p>	
--	--	---	---	--

**Anexo B: Instrumento**

Instrucciones:

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Puesto que desempeña:.....Sexo:.....Edad:.....

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
01	Considera que se establecen buenos procesos utilizados para diseñar las actividades dentro de la organización.					
02	El area encargada en la organización establece adecuados metodos de evaluacion del trabajo realizado.					
03	La organización se preocupa por crear procesos utilizados para incentivar a las personas.					
04	La organización se preocupa por brindar recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales					
05	Su organización cuenta con procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional.					
06	Se busca fomentar la integración de los trabajadores por medio del entrenamiento y desarrollo de las personas					
07	Considera que se obtienen los Resultados esperados a tiempo dentro de la organización					
08	Su organización se muestra eficiente al momento de medir la cantidad de personas atendidas					

09	Considera que puede proporcionar buenos valores para el buen desarrollo de las relaciones interpersonales					
10	Se observa tanta iniciativa propia y de sus compañeros que mejoren la productividad laboral dentro de la organización					
11	Cree que se valoran y toman en cuenta las actitudes de los colaboradores dentro de su organización.					
12	Piensa que en su institución existe algún interés creado para establecer buenas relaciones que conlleven a obtener logros en el trabajo					
13	Considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo.					
14	Cree que se encuentran bien establecidas las políticas de su institución para lograr una correcta planificación organizacional.					
15	¿Cuál considera el indicador más importante de la dimensión Aplicación de personas?					
	a.	Diseño de actividades				
	b.	Evaluación del trabajo realizado				
16	¿Qué indicador cree es el más importante de la dimensión Compensación de personas?					
	a.	Motivación				
	b.	Recompensas				
17	¿Cuál considera el factor más importante para medir el Desarrollo de personas?					
	a.	Capacitación				
	b.	Integración				
18	¿Para usted cuál considera el factor más importante para medir la orientación de resultados?					
	a.	Resultados a tiempo				
	b.	Cantidad de personas atendidas				
19	A su criterio ¿Qué factor es el más importante para medir las relaciones interpersonales?					
	a.	Valores				
	b.	Iniciativa				
20	¿Cuál considera el indicador más importante de la dimensión Trabajo en equipo?					
	a.	Actitud				

	b.	Logros en el trabajo
21		¿Qué indicador cree es el mas importante de la dimension fatores organizacionales?
	a.	Liderazgo
	b.	Planificacion organizacional