

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**FINANCIERAS**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS**  
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA GENOVESA S.A.C., TACNA**  
**2022**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Yonathan Boza Ale**

**Asesor:**

**Mstro. Rosa Mardely Roque Lanchipa**

**Para optar el título profesional de:**

**CONTADOR PÚBLICO con Mención en Auditoría**

**TACNA – PERÚ**

**2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **YONATHAN BOZA ALE**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **45601127** Soy autor de la tesis titulada: ***GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA GENOVESA S.A.C., TACNA 2022*** , teniendo como asesor al ***MSTRO. ROSA MARDELY ROQUE LANCHIPA***.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

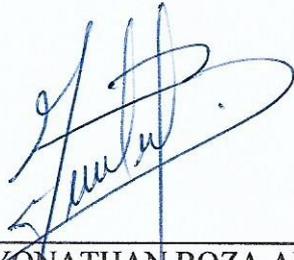
- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de CONTADOR PUBLICO Con mención en AUDITORIA**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y

veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 24 DE ABRIL del 2024.



---

Bach. YONATHAN BOZA ALE

DNI: 45601127

**Dedicatoria**

A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores los cuales fueron pilares para seguir adelante en los peores momentos.

### **Agradecimiento**

Un agradecimiento a mi familia por su apoyo para poder llegar a esta instancia, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moralmente y psicológicamente y por último a mis maestros de los cuales he llegado a obtener sus conocimientos los cuales están plasmado en esta tesis.

El agradecimiento principal es a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante en mi camino.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
ÍNDICE DE APÉNDICES .....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....	16
1.1. Planteamiento del Problema .....	16
1.2. Formulación del Problema .....	18
1.2.1. Interrogante principal .....	18
1.2.2. Interrogantes secundarias .....	18
1.3. Justificación de la Investigación.....	19
1.4. Objetivos de la Investigación .....	19
1.4.1. Objetivo general .....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	21
2.2. Bases Teóricas .....	25
2.2.1. Gestión del recurso humano .....	25
2.2.2. Capacidad Directiva .....	26
2.2.3. Capacidad Competitiva .....	26
2.2.4. Capacidad Financiera .....	27

2.2.5.	Capacidad Tecnológica .....	27
2.2.6.	Capacidad del Talento Humano .....	27
2.2.7.	Modelo de Competencias para la gestión del recurso humano ....	28
2.2.8.	Productividad laboral .....	31
2.3	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS .....	35
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....		37
3.1	Hipótesis .....	37
3.1.1.	Hipótesis general .....	37
3.1.2.	Hipótesis específicas .....	37
3.2	Operacionalización de Variables .....	38
3.2.1	Identificación de la variable independiente .....	38
3.2.2	Identificación de la variable dependiente .....	38
3.3.	Tipo de Investigación .....	38
3.4.	Nivel de Investigación .....	39
3.5.	Diseño de Investigación .....	39
3.6	Ámbito y Tiempo Social de la Investigación .....	39
3.7.	Población y Muestra .....	39
3.7.1.	Unidad de estudio .....	39
3.7.2.	Población .....	40
3.7.3.	Muestra .....	40
3.8.	Procedimiento, Técnicas e Instrumentos .....	41
3.8.1.	Procedimiento .....	41
3.8.2.	Técnicas .....	45
3.8.3.	Instrumentos .....	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....		47
4.1.	Resultados .....	47
4.1.1.	Análisis Descriptivo .....	47
4.1.2.	Análisis Inferencial .....	50
4.2.	Comprobación de Hipótesis .....	51
DISCUSIÓN .....		55
CONCLUSIONES .....		58

RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS .....	61
APÉNDICE .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	40
Tabla 2 Frecuencia de datos agrupados de la variable Gestión del recurso humano .....	47
Tabla 3 Frecuencia de datos agrupados de la variable Productividad .....	48
Tabla 4 Tabla cruzada Gestión del recurso humano y Productividad.....	49
Tabla 5 Pruebas de normalidad .....	50
Tabla 6 Rho de Spearman – Gestión del recurso humano y Productividad.....	51
Tabla 7 Rho de Spearman – Capacidad directiva y gestión de recursos humanos	52
Tabla 8 Rho de Spearman – Capacidad competitiva y gestión de recursos humanos .....	52
Tabla 9 Rho de Spearman – Capacidad financiera y gestión de recursos humanos .....	53
Tabla 10 Rho de Spearman – Capacidad tecnológica y gestión de recursos humanos .....	54
Tabla 11 Rho de Spearman – Capacidad del talento humano y gestión de recursos humanos .....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de Competencias para la gestión del recurso humano.....	28
Figura 2 Frecuencia de datos agrupados de la variable Gestión del recurso humano .....	47
Figura 3 Frecuencia de datos agrupados de la variable Productividad .....	48
Figura 4 Frecuencia de datos agrupados de la variable Gestión del recurso humano .....	49

## ÍNDICE DE APÉNDICES

Anexo 1 Matriz de consistencia .....	64
Anexo 2 Operacionalización de variables.....	66
Anexo 3 Instrumento de investigación – Recursos humanos.....	67
Anexo 4 Instrumento de investigación – Productividad .....	69

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022. Metodología de tipo básica, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se aplicó como instrumento el cuestionario a una muestra significativa de 90 trabajadores. Los resultados evidenciaron que: la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 es significativa, con un coeficiente de correlación de 0,618. La capacidad competitiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (coeficiente de correlación de 0,573). La capacidad financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (coeficiente de correlación de 0,564). La capacidad tecnológica se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (coeficiente de correlación de 0,693). La capacidad del talento humano se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (coeficiente de correlación de 0,745)

*Palabras clave: Gestión, Recursos Humanos, Productividad.*

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the management of human resources and the productivity of the workers of the company La Genovesa S.A.C., Tacna 2022. Methodology of basic type, descriptive - correlative level, non-experimental design and cross-section. The questionnaire was applied as an instrument to a significant sample of 90 workers. The results showed that: the relation between the management of human resources and the productivity of the workers of the company La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 is considerable, with a coefficient of correlation of 0.618 The competitive capacity is related to the human resources management of the company La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (correlation coefficient of 0.573). The financial capacity is related to the human resources management of the company La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (correlation coefficient of 0.564). Technological capacity is related to the human resources management of the company La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (correlation coefficient of 0.693). The capacity of human talent is related to the human resources management of the company La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (correlation coefficient of 0.745)

*Keywords: Management, Human Resources, Productivity.*

## INTRODUCCIÓN

En el tercer milenio, los constantes cambios en los mercados y la economía global han obligado a las organizaciones a diferenciarse en términos de la calidad de los servicios prestados y centrarse en la gestión de recursos humanos y energía, y enfatizar la necesidad de satisfacer las expectativas de los clientes. Al mismo tiempo, una nueva generación de expertos parece estar lidiando con planes anteriores, llevando así a las organizaciones hacia modelos de actividad económica innovadores y visionarios.

Es primordial que todas las empresas que quieren tener éxito gocen de niveles altos de productividad. Cuanto más productiva es una empresa, más rápido puede satisfacer la demanda y sobresalir ante la competencia. Una empresa con una táctica laboral clara y ha sido diseñada después de estudiar los objetivos del público, las necesidades, lo que ofrece la competencia, la realidad del mercado y los objetivos que quieren alcanzar serán mucho más viables de tener altos niveles de productividad que una empresa que no utiliza tácticas de negocio y solo vive día a día.

Contar con las herramientas de trabajo precisas, ya sean a nivel tecnológico o mecánico, es otro componente esencial. Nada sirve al propósito de dedicar tiempo a desarrollar políticas de trabajo si no se dispone de los materiales para llevar a cabo el propósito. El factor más crucial es, evidentemente, el recurso humano. Las personas utilizan y aplican estrategias y herramientas, por lo cual, conservar un ambiente de trabajo agradable es esencial para obtener altos niveles de productividad.

Una empresa que tiene en cuenta la opinión de sus trabajadores, muestra respeto, promueve la creatividad laboral incentivando a sus trabajadores a seguir una especialización, inculcará un sentido de lealtad y evolución en su fuerza laboral, que se verá manifestado en la calidad de productos y/o servicios. Una empresa que implemente estas nociones, mejorará la calidad y puntualidad de sus procesos, resultando en mayores niveles de productividad.

Por lo anteriormente mencionado es que nace la inquietud de la presente investigación denominada “Gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna, la cual consta de IV capítulos que se distribuyen de la siguiente manera:

Capítulo I, El Problema, en este capítulo se consignan el planteamiento del problema, formulación, justificación de la investigación y objetivos

Capítulo II, Marco Teórico, se aborda los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de conceptos

Capítulo III, Marco Metodológico, se formula las hipótesis, operacionalización de variables, tipo, nivel, diseño, ámbito y tiempo social de la investigación, población y muestra, procedimiento, técnicas e instrumentos.

Capítulo IV, comprende los resultados, prueba estadística, comprobación de hipótesis finalizando con conclusiones y recomendaciones, referencias y apéndice correspondiente.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

En este momento no son sólo las grandes organizaciones las que están en proceso de cambio y renovación, también vemos pequeñas y medianas empresas que ven más oportunidades en el entorno global. Muchas empresas analizan constantemente el entorno y a sí mismas y se dan cuenta de que sus estructuras organizativas ya no son capaces de afrontar el futuro. A lo largo de los años, las empresas han implementado diversos modelos de gestión de recursos humanos sin darse cuenta de que todos estos modelos están estrechamente relacionados entre sí, contribuyendo así al éxito y desarrollo competitivo de una organización.

Esto es válido para cualquier organización, sin importar nivel o departamento, desde este punto de vista podemos decir que las personas son importantes en la organización, y son las que están más indicadas para adaptarse a las diferentes situaciones y mercados acelerados, requisitos de trabajo, aumentando así la productividad. Significa aportar más valor añadido a la organización a través de los recursos humanos, observado a través de la gestión por competencias y/o directivas, teniendo como causas del problema a un mercado competitivo y globalizado y la manera cómo enfrentarlo a través de la mejora de la competitividad el recurso humano, la falta de valor agregado que genere la competitividad adecuada, una inadecuada formación de capital intelectual de la empresa y la falta de internalización de gestión por competencias.

Según Hellriegel, Jackson, & Slocum (2019) en su libro “Administración basado en competencias 11ª Edición”, menciona Las capacidades de gestión de recursos humanos incluyen todas las características personales que pueden medirse de manera confiable, probarse y marcar una diferencia significativa en la retención de empleados y por consiguiente una productividad excelente de aquéllos que tienen un desempeño y por consiguiente una productividad insuficiente, o entre los trabajadores eficientes o ineficientes; es así que se puede determinar la competitividad entre empresas definiéndose como la productividad de una empresa para manejar sus recursos humanos y financieros de forma eficiente.

Las características de la problemática en relación a la gestión del recurso humano son: falta de concientización de la empresa de que necesita perfiles definidos en sus trabajadores con tipologías propias para cada puesto de trabajo, la falta de responsabilidad de la gerencia al brindar oportunidades que no permiten la mejora y adquisición de nuevas capacidades, una ineficiente definición de perfiles profesionales que no favorecen la productividad y una ineficiente tipificación de puntos débiles que no permiten mediaciones de perfeccionamiento que avalen efectos óptimos relacionados a la competitividad

Este nuevo reto de las empresas de hacer frente a la globalización competitiva y que la capacidad de los trabajadores exige cada vez trabajos con mejores características: condiciones laborales, buen ambiente laboral, jefes que sepan escuchar, flexibilidad horaria, libertad de proponer ideas, etc. Para evitar la rotación y/o renuncia y más bien en retener al trabajador.

Una mala gestión de recursos humanos por parte de una empresa llevará directamente a un mal desempeño en la productividad. Muchos empresarios no consideran a la gestión de personal como un limitante en los logros de objetivos dentro de la organización

Basado en experiencias laborales en varias empresas en la ciudad de Tacna se puede determinar que existe la misma limitante respecto al área de personal, una en particular en la realización de practica profesionales, es la empresa La Genovesa S.A.C., la cual cuenta con personal administrativo, ventas y de producción; pero que siempre enfrenta el problema de muchas empresas o de la mayoría y que

requiere mucha atención y/o evaluación por parte de la gerencia; esto es la “rotación de personal” y que seguirá mellando de forma inmediata a los beneficios de la empresa.

La Genovesa S.A.C. se enfrenta diariamente a que los trabajadores abandonen su puesto de trabajo, los trabajadores al no sentirse satisfecho en gran medida por el contexto laboral dentro de la empresa: esfuerzo físico, psicológico, bajo presión, etc. Estas consecuencias se deben a una mala gerencia de recursos humanos y que conlleva a la rotación de personal.

Si todo sigue igual y no se generan las correcciones adecuadas al presente problema, se verá afectada la productividad de la empresa La Genovesa S.A.C., conllevando a no poder hacer frente a los compromisos generados con los clientes. Es por ello que se debe partir desde la gestión de los recursos humanos para enfrentar la pérdida de trabajadores haciendo que se impliquen y se consideren parte de la empresa, es decir que se “ponga la camiseta de la empresa”.

Al ver esta realidad es que se da el enfoque en realizar el presente proyecto de investigación evaluando en que nivel la gestión de recursos humanos guarda correlación con el rendimiento de los trabajadores y si esto afecta las metas propuestas por la empresa

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1. Interrogante principal***

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?

### ***1.2.2. Interrogantes secundarias***

- ¿Cuál es la relación entre la capacidad directiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la capacidad competitiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la capacidad financiera y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la capacidad tecnológica y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la capacidad del talento humano y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?

### **1.3. Justificación de la Investigación**

A nivel metodológico Los proyectos futuros propondrán nuevos métodos o estrategias para producir conocimiento válido y confiable, al mismo tiempo que pretenden encontrar nuevos métodos o métodos para producir conocimiento y recursos suficientes para garantizar que se cumplan los objetivos.

A nivel práctico, la investigación puede identificar problemas para el tema que se estudia y la organización puede tener en cuenta los resultados, conclusiones y recomendaciones tomadas y ayudar a las decisiones relacionadas con los recursos humanos de la organización. Asimismo, los resultados obtenidos de este trabajo pueden servir como guía para determinar la efectividad de los modelos de gestión basados en competencias relacionadas con la ventaja competitiva que buscan las empresas y proporcionar un mayor conocimiento de sus fortalezas. Requiere un nuevo enfoque de marketing o integración empresarial.

### **1.4. Objetivos de la Investigación**

#### ***1.4.1. Objetivo general***

Determinar relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

#### ***1.4.2. Objetivos específicos***

- Determinar la relación entre la capacidad directiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

- Determinar la relación entre la capacidad competitiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022
- Determinar la relación entre la capacidad financiera y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022
- Determinar la relación entre la capacidad tecnológica y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022
- Determinar la relación entre la capacidad del talento humano y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel internacional, **Jiménez (2020) España**, llevó a cabo un estudio con el objetivo de proporcionar evidencia empírica adicional al campo existente y creciente de investigación futura sobre el impacto de las buenas prácticas de gestión de recursos humanos en las organizaciones. La metodología consistió en comparar modelos de diferencia de medias y de regresión lineal para contrastar estas relaciones. Para realizar el análisis econométrico se utilizó el programa informático STATA y se aplicó a una muestra de 70 empresas. De ellas, 35 empresas tenían buenas prácticas de gestión de recursos humanos y otras 35 tenían malas prácticas de gestión de recursos humanos. Los resultados muestran que las empresas con mejor desempeño en gestión de recursos humanos tienen salarios más altos y mayor rentabilidad. Además, la diferencia es estadísticamente significativa. Sin embargo, no pudimos probar esto utilizando una prueba t de la diferencia entre las medias de productividad y competitividad. Sólo las empresas con una alta gestión de recursos humanos tienen un impacto positivo en la rentabilidad y el salario medio pagado a los empleados. Las empresas con una GRH superior están vinculadas a una mayor productividad y competitividad de forma directa y significativa.

De igual forma, **Santos (2017) Ecuador**, realizó una investigación con el objetivo de determinar cómo la gestión de recursos humanos impacta el desempeño de los colaboradores del Almacén Aguirre del Cantón Babahoyo en el año 2016. Esta metodología se correlacionó con la aplicación de entrevistas a una muestra de 21 trabajadores. Los resultados indican que la gestión de recursos

humanos tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados en el almacén "Aguirre", mejoran significativamente la satisfacción de sus empleados. El uso adecuado de los procesos de gestión de recursos humanos beneficia el entorno laboral de los empleados de una empresa. Los empleados satisfechos en una organización mejoran la colaboración dentro de la empresa y garantizan que los empleados estén alineados con los objetivos de la organización. El buen desempeño de los empleados asegurará la adquisición de nuevos clientes y aumentará las ventas de la empresa. La capacidad de mejorar las ventas de los almacenes de Aguirre será ayudada por la capacitación de los empleados que emplean estrategias para mejorar la productividad laboral.

Asimismo, **Delgado** (2017) **Ecuador**, realizó una investigación con el objetivo de Comprender el impacto del recurso humano en la productividad de las plantas productivas de Pesantez López Miguel Alberto Cía. LTDA. Esta metodología se basó en la gestión de indicadores. Aplicar el cuestionario a una muestra de 6 personas. Se concluye que la organización se basa en el respeto, principios y valores inculcados desde el inicio por sus fundadores, generando compromiso individual y grupal de todos los empleados. También cuenta con tecnología avanzada que ayuda a optimizar las materias primas y reducir el desperdicio en el proceso de fabricación. Sigue creciendo y su producción es innovadora y de alta calidad. Los recursos humanos son uno de los activos más valiosos de una empresa. Representan diseño e innovación, lo que permite a las empresas mantenerse por delante de sus competidores creando ventajas competitivas. Las métricas de gestión funcionan porque le brindan visibilidad de la productividad y los recursos humanos de su empresa. Una tabla de control es una herramienta que facilita los cálculos porque los cálculos se completan automáticamente con solo ingresar datos una vez.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

A nivel nacional **Álvarez** (2021) **Lima**, realizó una investigación con el objetivo de Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales del Perú. La metodología fue simple o

pura e implicó un diseño correlacional no experimental y la aplicación de una encuesta a una muestra significativa de 15 empresas comercializadoras. Del resultado se concluye que se acepta H1 o la hipótesis positiva y se rechaza H0 o la nula. Por tanto, la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales peruanas es importante. Esto indica que la gestión ha sido reconocida y desarrollada como un incentivo para desarrollar procesos de gestión que faciliten la producción de recursos humanos, en línea con el establecimiento de proyectos organizacionales favorables para suscitar un mejor desempeño laboral.

Igualmente, **Alvines & Bendezú (2018) Lima**, realizaron una investigación con el objetivo de Desarrollo y determinación del impacto de la gestión de recursos humanos en la productividad de las empresas financieras del área de San Isidro. La metodología fue descriptiva y no experimental, y el estudio se aplicó a una muestra significativa de 26 personas. Los resultados muestran que el alcance del impacto de la formación en la mejora de la productividad es directo y significativo. El proceso de selección de talento es fundamental, pues el 34,6% lo considera una etapa importante que contribuye a seleccionar el mejor talento. Ideal, último Por último, pero no menos importante, la influencia de las variables sobre la productividad de los empleados en las empresas financieras es directa, con una relación causal de 40 nivel medio-alto y un nivel de significancia de 0,05.

Del mismo modo, **Centeno (2017) Apurímac**, realizó una investigación con el objetivo de Determinar en qué medida se relaciona la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en los municipios distritales - Anco Huallo Apurímac - 2017. La metodología fue cuantitativa y se basó en encuestas descriptivas básicas y un diseño no correlacional. Experimente utilizando un cuestionario con una muestra de 30 empleados. Los resultados muestran principalmente una buena gestión de los recursos humanos (50%) y una alta productividad laboral (43%). Existe una relación muy significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad (coeficiente de correlación 0,827). El coeficiente de correlación es 0,794 y existe una relación fuerte y significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación de los empleados. Existe una

relación fuerte y significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación de 0,776. Finalmente, existe una relación fuerte y significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación de los empleados con un coeficiente de correlación de 0,808.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

A nivel local, **Espinoza et al.**, (2021), Se realizó un estudio para Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los empleados en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna 2021. El estudio aplicó una metodología descriptiva y correlacional a una muestra de 92 empleados. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre las seis dimensiones de la gestión de recursos humanos y la productividad de los empleados en las organizaciones estudiadas. Esto demuestra lo importante que es para las empresas incorporar la gestión del talento en sus planes de expansión, ventaja competitiva y mejora de procesos. Falta un sistema unificado que permita la gestión de los recursos humanos desde el inicio hasta la implementación. Se ha observado y destacado que existe una desconexión entre las estrategias y una falta de comprensión de cómo la gestión de recursos humanos impacta los resultados organizacionales.

Igualmete, **Ticona** (2020) **Tacna**, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la productividad laboral en la empresa Ladrillera Maxx ubicada en Tacna. Además del nivel descriptivo de correlación con la aplicación de la investigación, la metodología fue simple o pura, no experimental y de diseño transversal. Dos instrumentos de encuesta en una muestra crítica de 92 empleados. Como resultado, se concluye que la gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la productividad. Esto se evidencia en un nivel de significancia inferior a 0,05, lo que requiere que las empresas se centren en procesos de gestión del talento como la incorporación, la colocación, los incentivos, el desarrollo, la retención y el seguimiento para garantizar los resultados. Garantice la rentabilidad a largo plazo de su organización y garantice resultados financieros positivos basados en el logro

de objetivos en niveles de productividad que se alineen con las necesidades de su organización.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión del recurso humano**

Según Borsic (2017) las gestiones directivas del recurso humano Estos se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos que las personas necesitan para tener éxito en diferentes puestos y en diferentes tipos de organizaciones. Estas son las características fundamentales de una persona que se relacionan con el correcto desempeño de un trabajo y pueden basarse en la motivación, rasgos de personalidad, autoimagen, actitudes y valores, conocimientos diversos, habilidades cognitivas y conductuales.

Es decir, características personales que pueden medirse de manera confiable y demostrarse que están relacionadas con el desempeño en el lugar de trabajo. Por tanto, podemos hablar de dos tipos de habilidades:

**Habilidades de diferenciación.** Distinguen entre trabajadores con buen desempeño y aquellos con desempeño medio.

**Habilidades requeridas.** Para lograr un desempeño promedio o mínimamente satisfactorio.

Todas las personas tienen un conjunto de características y conocimientos, ya sean adquiridos o innatos, que definen sus habilidades para actividades específicas. Sin embargo, el propósito de las competencias no es examinar de manera integral el perfil físico, psicológico o emocional de cada persona. Se trata de identificar características que puedan resultar efectivas para las tareas de la empresa. De esta forma se definen las competencias clave de la organización, que influyen decisivamente en el desarrollo del rol y por tanto en las operaciones de la empresa (Borsic, 2017)

### **2.2.2. Capacidad Directiva**

Tiene que ver con las habilidades de liderazgo y gestión que posee un director o el comité ejecutivo, así como los líderes en cada área. Si este elemento muestra inconsistencias o problemas con la asignación de roles, las condiciones para el crecimiento de la compañía serán inestables (Serna, 2014)

Analizar todas las fortalezas y debilidades administrativas que tienen un impacto en: planificar, liderar, tomar de decisiones, coordinar, comunicar y controlar. Crea una cultura que asocia al hombre con el proyecto de esa institución empresarial con el fin de reducir drásticamente la coordinación; de este modo logra la eficiencia en asignar de recursos empresariales. Aspecto que permite dar instrucciones personales para lograr sus metas. Es un componente crítico ya que alberga el cerebro de la organización, y su evaluación debe tener en cuenta su capacidad para planificar, ejecutar, verificar y actuar. Como resultado, el área de dirección es responsable de proponer objetivos para proporcionar un enfoque y dirección a toda la empresa, desarrollar estrategias para lograr esos objetivos, monitorear y controlar lo que se planea, y tomar las medidas adecuadas para lograr los resultados deseados (Serna, 2014)

### **2.2.3. Capacidad Competitiva**

Capacidad que tiene una empresa para desarrollar e implementar tácticas competitivas con el fin de conservar o incrementar la cuota de mercado de forma sostenible y crear y optimizar el crecimiento y progreso en un ambiente socio-económico determinado. Del mismo modo incluye aspectos como la capacidad de producir productos, proporcionar servicios enfocados en la calidad, rendir mejor a un menor costo y gestionar eficientemente las operaciones. Es una de las particularidades ansiadas en cualquier negocio para no solo sobrevivir por un corto período de tiempo o permanecer en tiempos difíciles, sino también para crecer y durar a largo plazo (Serna, 2014)

#### ***2.2.4. Capacidad Financiera***

De acuerdo a Ibarra-Morales et al. (2016), es fundamental para la existencia de una organización; es en este punto que se determina si la empresa es rentable, si hay oportunidades de crecimiento y si es factible hacer una inversión. Brinda políticas financieras y responsables para el logro de objetivos empresariales en relación al costo-beneficio. Capacidad para realizar inversiones en el corto, mediano y largo plazo, o para cumplir obligaciones financieras. Capacidad de la organización para desempeñar obligaciones financieras conjuntamente con su desarrollo y perfeccionamiento, al tiempo que avala liquidez y márgenes en numerosas operaciones.

#### ***2.2.5. Capacidad Tecnológica***

Controla y evalúa estrategias en base a las contribuciones, metas y objetivos, teniendo en cuenta los costos, la satisfacción individual y grupal. Además de factores externos como cambios en las predilecciones o requerimientos del consumidor, el impacto de la competencia y la participación en el mercado de la organización, la aparición de nuevas amenazas, oportunidades y avances tecnológicos, entre otros. Cuando una organización pierde participación en el mercado y competitividad debido a desventajas tecnológicas, se considera una necesidad de desarrollo empresarial. Permite definir un horizonte, que se apoya en una visión a largo plazo basándose en la tecnología, clientes, mercados actuales o potenciales, capacidad y tipo de empresa a crear, por lo que describe la misión y los objetivos de dicha empresa (Alvarez, 2015)

#### ***2.2.6. Capacidad del Talento Humano***

Es importante que las empresas tengan una gestión adecuada de los recursos humanos, ya que el triunfo de las empresas obedece en gran parte a la manera en cómo sus empleados realizan su trabajo. Como resultado, el talento humano es un componente crítico para lograr los objetivos y planes de negocio. La situación ideal sería que el personal se sienta inspirado, tenga un sentido de pertenencia a la

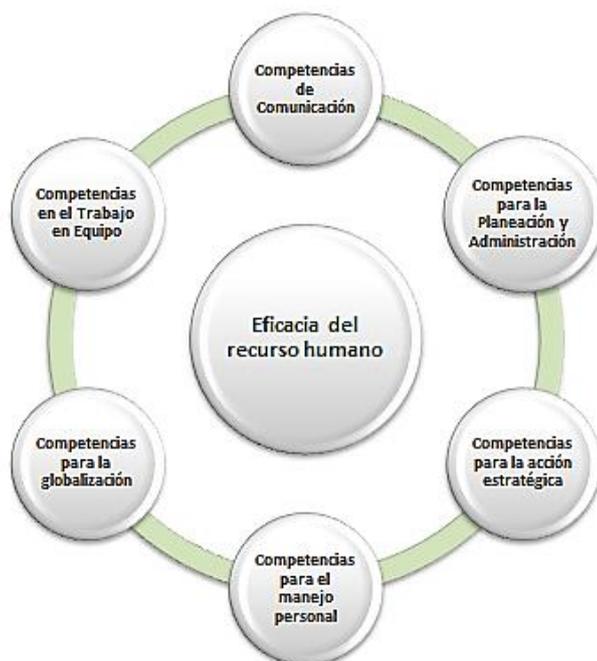
organización y siempre se esfuerce por mejorar. Los profesionales que trabajan en el área de recursos humanos deben realizar una serie de tareas, siendo las más importantes el proceso de contratación, adiestramiento y perfeccionamiento de los empleados, la compensación y beneficios, el cumplimiento de las leyes laborales y el bienestar de los compañeros de trabajo (Montoya & Boyero, 2016)

### ***2.2.7. Modelo de Competencias para la gestión del recurso humano***

Según Hellriegel et. al., (2019) Definen la competencia como un conjunto de conocimientos, habilidades, conductas y cualidades que contribuyen a la eficacia personal. De esto, los autores derivan la capacidad de gestión. La competencia directiva se define como este conjunto que una persona necesita para desempeñarse eficazmente en diferentes tareas directivas y en diferentes organizaciones.

#### **Figura 1**

*Modelo de Competencias para la gestión del recurso humano*



*Nota:* Tomado de Hellriegel et. al., (2016) 12ª Edición South-Western/Cengage learning.

### **2.2.7.1. Competencia en Comunicación del recurso humano.**

La capacidad de comunicarse de manera efectiva conduce al entendimiento entre usted y los demás. De las seis competencias identificadas, ésta es quizás la más importante. Los gerentes eficaces lideran a otros gerentes. No puedes hacer esto a menos que escuches atentamente a la otra persona y compartas tus pensamientos. Las habilidades de comunicación incluyen escuchar, proporcionar información, facilitar canales abiertos y negociar con otros. Es la capacidad de comunicarse e intercambiar información de manera efectiva para entenderse unos a otros (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

Esta comprende a su vez tres dimensiones:

#### **a) Comunicación informal.**

Fomenta la comunicación bidireccional: solicite comentarios, escuche y fomente la interacción. Permite apreciar los sentimientos de los demás y construir relaciones sólidas con ellos.

#### **b) Comunicación formal.**

Informa y actualiza a las personas sobre eventos y actividades importantes. Realiza presentaciones públicas efectivas y responde preguntas con éxito. Escribe de forma clara, concisa y eficaz utilizando una variedad de recursos informáticos.

#### **c) Negociación.**

Negocia efectivamente roles y recursos para proteger a su equipo. Construye buenas relaciones interpersonales y ser capaz de influir en sus superiores. Trata con firmeza a los subordinados que tengan problemas..

### **2.2.7.2 . Competencia para la planeación y la administración del recurso humano.**

Incluye determinar qué tareas deben completarse, determinar cómo se pueden completar, asignar recursos para garantizar que las tareas se completen y monitorear el progreso para garantizar su finalización. Los gerentes eficaces entienden que lo que funcionó bien en el pasado puede que

ya no satisfaga las necesidades de la organización o de sus clientes. Esta competencia implica revisar y adaptar periódicamente la organización a las necesidades internas y externas cambiantes y a los cambios en las competencias de los trabajadores (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

Esta competencia incluye determinar qué tareas deben completarse, determinar cómo completarlas, asignar recursos para completar las tareas y monitorear el progreso para garantizar que las tareas se completen. Sus dimensiones son la recopilación de información, el análisis y la resolución de problemas, la planificación y organización de proyectos, la gestión del tiempo y el presupuesto y la gestión financiera (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

#### **2.2.7.3 . Competencia en el trabajo de equipo del recurso humano.**

En la eficacia relacionada a la gerencia se mantienen redes de relaciones activas y son capaces de colaborar exitosamente en equipos diversos. Las habilidades de trabajo en equipo consisten en crear un entorno saludable caracterizado por el compromiso mutuo y los esfuerzos para mejorar la comprensión y el respeto mutuos. Implica realizar una tarea en un pequeño grupo de personas con corresponsabilidad, el trabajo es interdependiente y requiere capacidad de trabajo en equipo. La eficiencia se logra mediante la planificación del equipo, la creación de un entorno de apoyo y la gestión de la dinámica del equipo (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

#### **2.2.7.4. Competencia en la acción estratégica del recurso humano.**

En la eficacia relacionada a la gerencia se desarrollan estrategias creativas para liderar sus organizaciones. La estrategia es un curso de acción esencial para lograr objetivos y todas las decisiones estratégicas implican riesgos. Esta capacidad requiere comprender la misión y los valores generales de la organización y garantizar que sus propias acciones y las de quienes lidera estén alineadas. Esto incluye comprender la industria, comprender la

organización y tomar acciones estratégicas (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

#### **2.2.7.5 . Competencia para la globalización del recurso humano.**

En la eficacia relacionada a la gerencia se mantienen informados sobre las tendencias nacionales importantes que afectan a sus organizaciones. Esta competencia requiere realizar tareas de gestión para una organización que aprovecha los recursos humanos, financieros, de información y materiales de diferentes países y atiende a mercados que incluyen una variedad de culturas. Esto incluye aspectos como el conocimiento, la comprensión, la tolerancia y la sensibilidad cultural. (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

#### **2.2.7.6. Competencia en el manejo del recurso humano.**

En la eficacia relacionada a la gerencia, la autoconciencia es una forma importante de pensar sobre cómo opera una organización y su papel dentro de ella. La autoconciencia de sus fortalezas y necesidades de crecimiento es un primer paso importante en el proceso de liderar a otros. Asumir la responsabilidad de su propia vida tanto dentro como fuera del trabajo requiere habilidades de liderazgo personal. Cuando las cosas no van bien, las personas suelen culpar a sus circunstancias o a otros por sus dificultades. Estas competencias incluyen integridad y comportamiento ético, dinamismo y resiliencia, equilibrio entre la vida personal y laboral, el autoconocimiento y el autodesarrollo (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2019)

#### **2.2.8. *Productividad laboral***

Para Chiavenato (2001) la productividad laboral es el comportamiento de un empleado en pos de un objetivo establecido y representa la estrategia de un individuo para lograr el objetivo.

También considera características individuales más amplias, como habilidades, destrezas, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y

la organización para producir comportamientos que pueden influir en los resultados y los cambios imprevistos que ocurren dentro de la organización. Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin consumir más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía (Milkovich & Boudrem, 1994)

#### **2.2.8.1. Factores que influyen en la productividad laboral.**

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en la productividad de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

- a. **Satisfacción del trabajo.** Davis (1991) menciona que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (p.203). La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.
- b. **Autoestima.** Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrecen oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Es importante señalar que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes prestan el servicio, o si pertenece a un equipo de trabajo donde

se pueda evaluar su calidad. Señala el mismo autor que cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema sólido de interacciones, formando así un equipo de trabajo (Davis, 1991)

- c. **Trabajo en equipo.** En esta estructura, ocurren fenómenos y se despliegan ciertos procesos, como la unión del equipo, el surgimiento del liderazgo y modelos de comunicación (Drovett, 1992)
- d. **Capacitación para el trabajador.** de acuerdo a Nash (2009) “Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de esta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación del modelo” (cap.229)

Estos autores creen que los factores señalados son variables importantes para el éxito organizacional. Los riesgos para la calidad del servicio se pueden minimizar teniendo en cuenta cada factor y tomando las medidas adecuadas para gestionarlos. Como promotor de iniciativas organizativas, la propuesta tiene en cuenta estos aspectos.

Para Rodríguez y Gómez (1991) la productividad debe considerar para su incremento el producir lo que el cliente valora y realizar esta actividad con el menor consumo de recursos.

Además, considera que todas las áreas funcionales de la empresa deben trabajar en conjunto sin dejar de lado sus objetivos internos, de tal manera deben de trabajar teniendo en cuenta la satisfacción del cliente interno y del externo.

Para la evaluación de un sistema, considera tres criterios eficacia, eficiencia y efectividad:

- a. **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)

- b. Efectividad.** 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)

- c. Eficiencia.** 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)

### 2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

**Perfil competitivo.** Instrumento de identificación de competidores más significativos de una empresa y notifica fortalezas y debilidades determinadas (Serna, 2014)

**Modelo de gestión.** Valor de la empresa, identificación del enfoque estratégico que define el modelo de organización y procesos y determina el alcance tecnológico óptimo (Hellriegel et. al., (2019)

**Recursos.** Valor estratégico que se determina por el nivel en que logra favorecer a la mejora de competencias y capacidades básicas y en última instancia, al logro de ventajas competitivas (Borsic, 2017)

**Capacidades.** Las capacidades fundamentales de una empresa provienen de las habilidades y conocimientos de sus empleados. Por lo tanto, no se debe subestimar el valor del capital humano en el desarrollo y aplicación de habilidades y, por supuesto, en la creación de competencias básicas (Serna, 2014)

**Competencias.** Motivación, rasgos de personalidad, auto concepto, actitudes y valores, contenido de conocimiento, habilidades cognitivas y conductuales: cosas que pueden medirse de manera confiable y que pueden marcar una gran diferencia entre trabajadores que se desempeñan bien y de manera apropiada. Características personales comprobadas. Trabajadores competentes y trabajadores incompetentes (Borsic, 2017)

**Habilidades/Destrezas.** A través de la práctica y el conocimiento se adquiere la capacidad de realizar una tarea, tarea o acción con excelencia.

**Cualidades.** Características de las personas que sobresalen en ciertos tipos de tareas, comportamientos o tareas (Davis, 1991)

**Conocimiento.** Información obtenida de manera teórica o experiencial y procesada en el ámbito mental de acuerdo con la experiencia previa del sujeto poseedor de este conocimiento, representando la base cognitiva que permite desarrollar una tarea, conducta o tarea (Davis, 1991)

**Actitudes.** Tendencia de las personas a realizar un tipo particular de tarea, tarea o comportamiento, producida por la motivación y el conocimiento individuales. (Davis, 1991)

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Hipótesis**

#### ***3.1.1. Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.

#### ***3.1.2. Hipótesis específicas***

- La capacidad directiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.
- La capacidad competitiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.
- La capacidad financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.
- La capacidad tecnológica se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.
- La capacidad del talento humano se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.

## **3.2 Operacionalización de Variables**

### **3.2.1 Identificación de la variable**

Gestión de recursos humanos (X)

#### **3.2.1.1. Indicadores.**

- Capacidad Directiva
- Capacidad Competitiva
- Capacidad Financiera
- Capacidad Tecnológica
- Capacidad del Talento Humano

### **3.2.2 Identificación de la variable**

Productividad (Y)

#### **3.2.2.1. Indicadores.**

- Eficacia
- Efectividad
- Eficiencia

#### **3.2.2.2. Escala para la medición de la variable.**

Ordinal

## **3.3. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación será básica según su finalidad, ya que la investigación se apegará al enfoque tradicional y considerará establecer contrastes entre la teoría y la realidad problemática (De la orden & Pimienta, 2019)

### **3.4. Nivel de Investigación**

Descriptivo - correlacional debido a que su finalidad es determinar las relaciones entre las variables de estudio. Utilizados para descubrir nuevos hechos o significados en la investigación, los coeficientes de correlación se utilizan para medir de forma estadística la relación entre variables (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014)

### **3.5. Diseño de Investigación**

No experimental ya que se efectúa sin manejar intencionadamente las variables y corte transversal debido a que se efectúa una sola valoración por cada variable e inmediatamente se procede a su descripción o análisis; sin embargo sus particularidades no son obligatoriamente evaluadas en un mismo instante (Mendoza & Ramírez, 2020)

### **3.6 Ámbito y Tiempo Social de la Investigación**

Departamento:	Tacna
Provincia:	Tacna
Ciudad:	Tacna
Razón Social:	La Genovesa S.A.C.
Nombre Comercial:	La Genovesa
RUC:	20119873542
Fecha de fundación:	01-05-1977
Tipo de sociedad:	Sociedad Anónima Cerrada
Sector económico:	Venta al por menor de alimentos en comercios especializados

### **3.7. Población y Muestra**

#### ***3.7.1. Unidad de estudio***

Trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

### 3.7.2. Población

Una población representa el número total de individuos, residentes u objetivos con ciertas características únicas o similares que son importantes para generar información relevante en la investigación científica (Gómez & Cohen, 2019)

Esa así que la población que es caso de estudio, estará ajustada a los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa La Genovesa S.A.C. N=117

**Tabla 1**

*Población*

<b>Área laboral</b>	<b>N° de trabajadores</b>
Área de Ventas	82
Área de Producción	25
Área de Contabilidad	07
Área de Informática	03
<b>Total</b>	<b>117</b>

*Nota.* La tabla muestra el total de trabajadores en las diferentes áreas.

### 3.7.3. Muestra

El muestreo es un procedimiento que ayuda a determinar qué tan probable es que un artículo se incluya en una demostración. La atención se centra en la selección de los participantes de la investigación que deben estar de acuerdo con el problema y el borrador de la investigación (Arias, 2016).

Técnica de muestreo no probabilística por conveniencia, empleada cuando la muestra estadística es elegida en el entorno cercano al investigador, sin que midan requisitos especiales. El objetivo es facilitar el trabajo de la persona que desarrolla el estudio. Debido a que no se espera que esta exposición sea representativa de la población, no se utiliza ningún proceso de selección para crearla acceso (Cortés Cortés, Mur Villar, Iglesias León, & Cortés Iglesias, 2020)

Dependiendo del tema de investigación, la muestra se forma a partir de los números obtenidos de la fórmula del tamaño muestral (muestra finita). Se consideran los siguientes criterios para determinar el tamaño de la muestra:

Nivel de confianza: 95%

Error 5%

Probabilidad de ocurrencia: 50%

Población: 117

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

Sustituyendo la fórmula se consigue un total de  $n = 90$  trabajadores.

$$n = \frac{117 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (117 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{117 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025 * 116 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{112.3668}{0.29 + 0.9604}$$

$$n = \frac{112.3668}{1.2504}$$

$$n = 89.864$$

$$n = 90$$

### 3.8. Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

#### 3.8.1. Procedimiento

##### 3.8.1.1 Plan de acciones.

Se seguirá un diseño procedimental para procesar y analizar la información, este se dará de modo cuantitativo ya que se realizará de manera mecanizada con el manejo de medios informáticos. Primeramente se procederá a identificar el problema, el cual detalla las particularidades de la realidad contemplada por el investigador, mediante un conjunto de datos

cuantitativos y cualitativos que solicitan ser esclarecidos. La formulación se determina basándose en la descripción del problema observado. Los investigadores pueden formular una o más proposiciones como preguntas, cuyas respuestas comienzan con el desarrollo de la hipótesis.

De manera similar, tanto los límites temporales como conceptuales dentro de los cuales se especifica el período de investigación aumentan y se limitan al esquema metodológico propuesto. La legitimidad se determina basándose en el "¿Por qué?" Se llevará a cabo una investigación. Por favor explique el motivo de su investigación. De manera similar, la materialidad conduce posteriormente a decisiones y resolución de problemas que van más allá del alcance de la investigación. Se identifican las variables dependientes e independientes, se determina la operacionalización de las variables y, entre otras cosas, se definen las variables independientes y dependientes, sus indicadores y las escalas de medición correspondientes.

En el siguiente paso se explica detalladamente la formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, aspectos metodológicos e instrumentos de medición, y se formula una matriz de consistencia que describe los supuestos utilizados. Probar un problema formulado establece suposiciones basadas en hechos que existen en escenarios del mundo real en los que ocurre el problema. Se presenta un marco teórico conceptual. Este consiste en información previa, es decir, conocimientos teóricos previos al trabajo de investigación, que pueden ser visualizados en particular en relación con las variables de la investigación, como artículos, ensayos, trabajos científicos, etc. Cada teoría representa una bibliografía correspondiente, organizada según un resumen bibliográfico de los estudios conocidos hasta la fecha de inicio del estudio. Se presenta una fundamentación teórica que sirve de soporte y contiene todos los conocimientos teóricos precisos que explican las variables de investigación y contribuyen a una mejor evaluación e inferencia del tema particular en estudio.

A continuación, se discutirá en detalle los aspectos administrativos, que incluyen: Cronograma de actividades como herramienta de registro y evaluación de estudios utilizando matrices de doble entrada. Recursos humanos, bienes, servicios, presupuestos y financiación.

En la segunda mitad de la redacción del informe final, los puntos se ampliarán de la siguiente manera: resultado. La presentación y análisis de los resultados obtenidos a partir de observaciones fácticas se realiza mediante la aplicación de técnicas y herramientas específicas. Se presentan de manera justa, neutral y concisa, como en tablas y figuras, y se explican por sí mismas sin tener que depender del texto para su comprensión. Las conclusiones que constituyen la presentación de los resultados son focalizadas, oportunas, sencillas, adecuadas al problema y determinadas de acuerdo a los objetivos establecidos al inicio del estudio. Se presentan en forma de párrafos concisos y organizados, y finalmente, a partir de las conclusiones, se formulan recomendaciones teniendo en cuenta el alcance de los hallazgos tanto en la práctica como en los métodos de trabajo y toma de decisiones. Estos también aparecen en forma de párrafos breves y organizados.

### **3.8.1.2 Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos.**

Según el procedimiento propuesto para el procesamiento y análisis de la información, este se realiza de forma cuantitativa, ya que se realiza con el manejo de medios informáticos y de forma mecanizada. Luego, al redactar el informe final, se amplían puntos como los "resultados", y la presentación y análisis de los resultados se derivan de la observación de los hechos utilizando métodos y herramientas específicas, y se presentan de manera imparcial. Explicar de forma neutral y concisa utilizando tablas, diagramas, etc. sin consultar el texto para su comprensión.

También se determinan las conclusiones que constituyen la presentación de los resultados. Deben ser específicos, oportunos, simples,

relevantes para el problema, consistentes con los objetivos establecidos al comienzo de la investigación y presentados en forma de párrafos cortos. Luego organizamos y finalmente formulamos recomendaciones basadas en las conclusiones, teniendo en cuenta el alcance de los hallazgos tanto en la práctica, los métodos de trabajo y la toma de decisiones. También se presenta en forma de párrafos breves y estructurados.

Se utiliza soporte informático e incluye potentes técnicas específicas para facilitar la organización de la información para una comprensión más profunda. La metodología de investigación utiliza herramientas como la estadística descriptiva e inferencial en diversas tablas, frecuencias e índices, matemáticas, cálculos aritméticos y porcentajes, coeficiente de correlación de Pearson o rho de Spearman para determinar cómo afecta la gestión de recursos humanos a la productividad, se puede procesar la información analizando cómo afecta tú. Midiendo el comportamiento de las variables Sampieri (2008)

### **3.8.1.3 Aspectos éticos.**

La investigación es científicamente sólida y metodológicamente equilibrada, y los participantes de la investigación no participan en investigaciones repetitivas. De manera similar, esta herramienta se utiliza junto con los formularios de consentimiento. Los formularios de consentimiento son documentos útiles que invitan a las personas a participar en la investigación. Su consentimiento otorga a los trabajadores el derecho a participar en el estudio y a que los investigadores utilicen la información recopilada en este estudio para preparar análisis e informar los resultados.

La elección fue justa, esto significa que los participantes de la investigación son seleccionados de manera justa, objetiva y sin sesgos particulares o distinciones, la será favorable en cuanto a riesgo/ beneficio lo que involucra que los riesgos a los participantes de la investigación serán mínimos y los beneficios potenciales serán ampliados, los beneficios potenciales para los participantes y el conocimiento ganado excederán a los

riesgos y por ultimo existirá respeto para los participantes los cuales tuvieron el derecho de mantener protegida su privacidad.

### **3.8.2. Técnicas**

El método utilizado es la investigación fue la encuesta, la cual puede cuantificarse como una serie de preguntas relacionadas o investigaciones de diversas escalas, dirigidas a un grupo o tema de investigación, para resolver una situación problemática o para resaltar el contexto de un problema. Este es un resumen del proceso de investigación general utilizado para recopilar datos. (Arias, 2016)

### **3.8.3. Instrumentos**

El instrumento empleado fue el cuestionario, el cual facilitará la evaluación de variables, compuesto por preguntas cerradas, organizadas en disposición lógica, mediante la escala de Likert; que facilitará el juicio y la labor del investigador

#### **Ficha técnica para el instrumento Gestión del recurso humano:**

- Nombre: Cuestionario Gestión de recursos humanos por competencias
- Autor: (Hellriegel, Jackson, Slocum, Franklin, & Mascaró, 2016)
- Administración: Individual
- Duración: 15 a 20 minutos
- Significación: El instrumento se compone de 20 ítems con una escala de cinco niveles: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo
- Calificación: Es la suma simple del valor asignado a cada ítem
- Tipificación: Estructurada
- Baremos: 0 - 33 (bajo), 34 - 67 (medio), 68 - 100 (alto)
- Validez y confiabilidad general:  $\alpha$  de Cronbach  $>0,843$

#### **Ficha técnica para el instrumento productividad**

- Nombre: Cuestionario Productividad de trabajadores

- Autor: (Rodríguez & Gómez, 1992)
- Administración: Individual
- Duración: 15 a 20 minutos
- Significación: El instrumento se compone de 17 ítems, con una escala de cinco niveles: 1 = En muy bajo grado, 2 = En bajo grado, 3 = Regular, 4 = En alto grado , 5 = En muy alto grado
- Calificación: Es la suma simple del valor asignados a cada ítem
- Tipificación: Estructurada
- Baremos: 0 – 28 (bajo), 29 – 58 (medio), 59 – 85 (alto)
- Validez y confiabilidad general  $\alpha$  de Cronbach  $>0,935$

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis Descriptivo

##### Tablas de Frecuencia.

**Tabla 2**

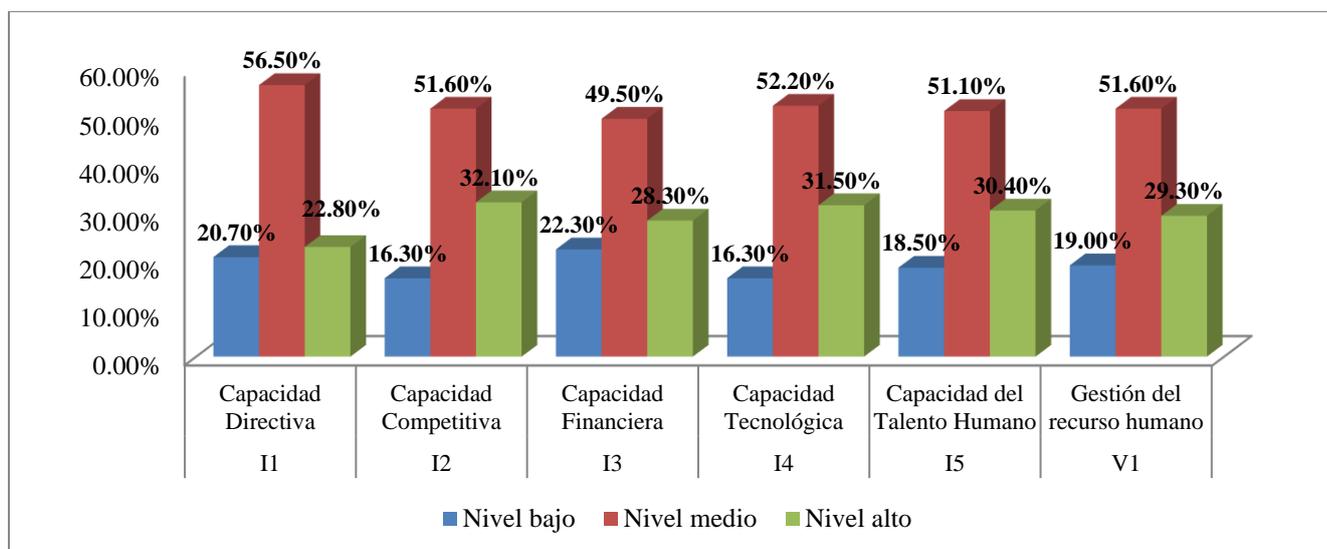
*Frecuencia de datos agrupados de la variable Gestión del recurso humano*

		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<b>I1</b>	Capacidad Directiva	19	20,7	51	56,5	20	22,8
<b>I2</b>	Capacidad Competitiva	15	16,3	46	51,6	29	32,1
<b>I3</b>	Capacidad Financiera	21	22,3	44	49,5	25	28,3
<b>I4</b>	Capacidad Tecnológica	15	16,3	47	52,2	28	31,5
<b>I5</b>	Capacidad del Talento Humano	17	18,5	46	51,1	27	30,4
<b>V1</b>	Gestión del recurso humano	17	19,0	47	51,6	26	29,3

*Nota: Elaborado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de RR.HH. por competencias*

**Figura 2**

*Frecuencia de datos agrupados de la variable Gestión del recurso humano*



*Nota: Realizado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de RR.HH. por competencias*

Se puede observar que la escala se divide en tres categorías, indicando la frecuencia de respuestas y los porcentajes correspondientes según los diferentes niveles de gestión de recursos humanos. La gestión de recursos humanos muestra valores de 19,0%, 51,6% y 29,3% en categorías baja, media y alta.

**Tabla 3**

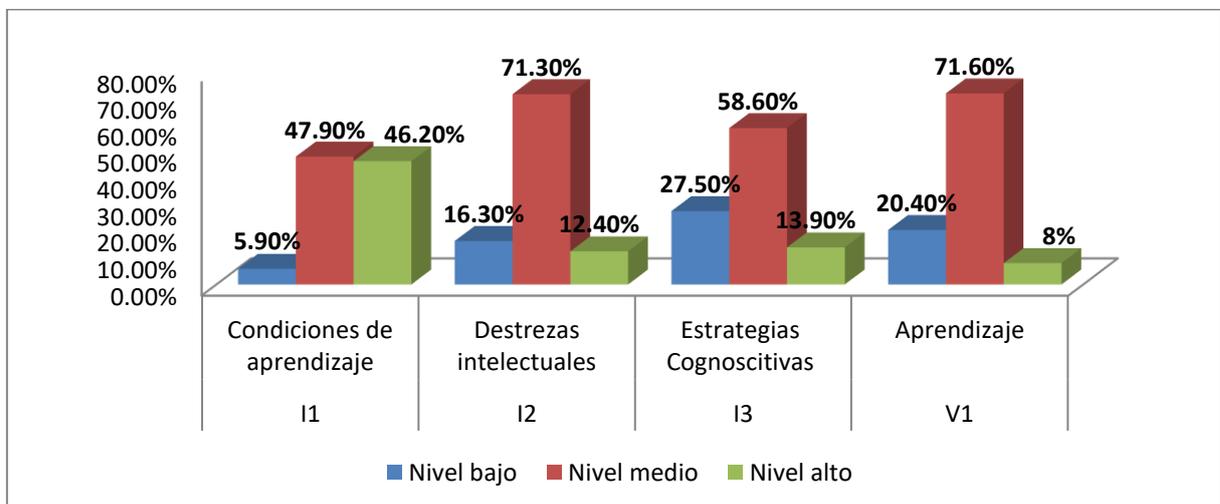
*Frecuencia de datos agrupados de la variable Productividad*

		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<b>I1</b>	Eficacia	7	5,9	42	47,9	41	46,2
<b>I2</b>	Efectividad	15	16,3	62	71,3	13	12,4
<b>I3</b>	Eficiencia	25	27,5	51	58,6	14	13,9
<b>V2</b>	Productividad	19	20,4	62	71,6	9	8,0

*Nota: Realizado con SPSS. Fuente: Instrumento Productividad*

**Figura 3**

*Frecuencia de datos agrupados de la variable Productividad*



*Nota: Realizado con SPSS. Fuente: Instrumento Productividad*

Se puede observar que la escala se divide en tres categorías, indicando la frecuencia de respuestas y los porcentajes correspondientes según los diferentes niveles de productividad. La productividad muestra valores de 19,0%, 51,6% y 29,3% en categorías baja, media y alta.

## Tablas de Contingencia.

**Tabla 4**

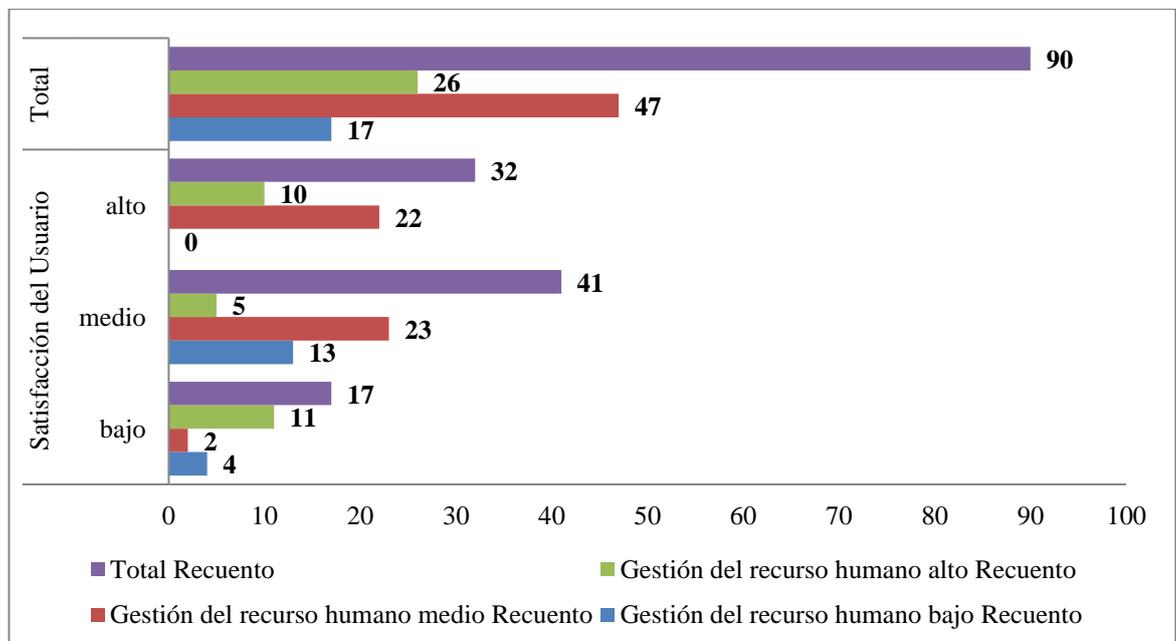
*Tabla cruzada Gestión del recurso humano y Productividad*

		Satisfacción del Usuario			Total	
		bajo	medio	alto		
<b>Gestión del recurso humano</b>	bajo	Recuento	4	13	0	17
		Recuento esperado	3,3	7,6	6,1	35
		% del total	5,40%	13,60%	0,00%	19,00%
	medio	Recuento	2	23	22	47
		Recuento esperado	9,1	21	16,9	95
		% del total	2,70%	25,50%	23,40%	51,60%
	alto	Recuento	11	5	10	26
		Recuento esperado	4,95	11,6	9,45	54
		% del total	11,40%	5,40%	12,50%	29,30%
<b>Total</b>	Recuento	17	41	32	90	
	Recuento esperado	17	41	32	90	
	% del total	19,6%	44,60%	35,90%	100,00%	

*Nota: Realizado con SPSS, Fuente: Instrumento Gestión de RR.HH. por competencias y Productividad*

**Figura 4**

*Frecuencia de datos agrupados de la variable Gestión del recurso humano*



*Nota: Realizado con SPSS, Fuente: Instrumento Gestión de RR.HH. por competencias y Productividad*

Se puede apreciar que de los 90 empleados encuestados, 17 calificaron la gestión de recursos humanos como "baja", 47 la calificaron como "media" y 26 la calificaron como "alta". Asimismo, 17 personas calificaron su productividad como baja, 41 como media y 32 como alta.

#### 4.1.2. Análisis Inferencial

##### Pruebas de Normalidad.

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad Directiva	,157	90	,000	,961	90	,000
Capacidad Competitiva	,198	90	,000	,916	90	,000
Capacidad Financiera	,213	90	,000	,947	90	,000
Capacidad Tecnológica	,169	90	,000	,925	90	,000
Capacidad del Talento Humano	,223	90	,000	,926	90	,000
Gestión del recurso humano	,146	90	,000	,928	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota: Realizado con SPSS, Fuente: Instrumento Gestión de RR.HH. por competencias*

- Significancia  $> 0,05$ = los datos cuentan con normalidad, se realiza una prueba paramétrica.
- Significancia  $< 0,05$ = los datos no cuentan con normalidad se realiza una prueba no paramétrica.

Asimismo, el test de Shapiro Wilk se maneja con máximo 50 datos, el test de Kolmogorov Smirnov maneja más de 50 datos (Mendoza & Ramírez, 2020)

Es así que, teniendo un valor de 90 datos se maneja Kolmogorov-Smirnov. Se muestra que la Sig  $< 0,05$  por lo cual los datos no poseen normalidad y se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman en la determinación de la correlación.

### Interpretación Rho de Spearman.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman se sitúa entre  $-1$  y  $+1$ , con valores entre  $-0,91$  y  $-1,00$  (correlación perfectamente negativa),  $-0,76$  y  $-0,90$  (correlación negativa muy fuerte), y  $-0,51$  y  $-0,75$  (correlación significativamente negativa).  $-0,11$  a  $-0,50$  (ligeramente negativo),  $-0,01$  a  $-0,10$  (ligeramente negativo),  $0,00$  (sin correlación),  $+0,01$  a  $+0,10$  (positivo débil),  $+0,11$  a  $+0,50$  (positivo medio),  $+0,51$  a  $+0,75$  (claramente positivo),  $+0,76$  a  $+0,90$  (muy fuertemente positivo) y  $+0,91$  a  $+1,00$  (totalmente positivo). De manera similar, un valor  $< 0$  indica una correlación negativa (ambas variables están relacionadas inversa y negativamente entre sí). Si el valor de una variable es muy alto, el valor de la otra variable será muy bajo. Por el contrario, un valor  $> 0$  indica una correlación positiva porque las variables están directa y positivamente relacionadas Ñaupás et. al., (2018)

## 4.2. Comprobación de Hipótesis

### Contraste de Hipótesis General

**Tabla 6**

*Rho de Spearman – Gestión del recurso humano y Productividad*

		Correlaciones		
			Gestión del recurso humano	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	1	,618
		Sig. (bilateral)		,030
		N	90	90
	Productividad	Coefficiente de correlación	,618	1
		Sig. (bilateral)	,030	
		N	90	90

*Nota: Elaborado con SPSS, Fuente: Instrumento Gestión de recursos humanos por competencias y Productividad*

Se muestra un coeficiente de correlación de  $0,618$  siendo considerable, con valores entre  $+0,51$  a  $+0,75$ , nivel de probabilidad de ocurrencia del  $3,0\%$ , con tendencia de correlación claramente directa o positiva. Se acepta la  $H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.

### Contraste de Hipótesis Específicas.

**Tabla 7**

*Rho de Spearman – Capacidad directiva y gestión de recursos humanos*

		<b>Correlaciones</b>		
			Capacidad directiva	Gestión de recursos humanos
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad directiva	Coefficiente de correlación	1	,641
		Sig. (bilateral)		,026
		N	90	90
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,641	1
		Sig. (bilateral)	,026	
		N	90	90

*Nota: Elaborado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de recursos humanos por competencias*

Se muestra un coeficiente de correlación de 0,641 siendo considerable, con valores entre +0.51 a +0.75, nivel de probabilidad de ocurrencia del 2.6%, con tendencia de correlación claramente directa o positiva. Se acepta la H<sub>1</sub>: La capacidad directiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

**Tabla 8**

*Rho de Spearman – Capacidad competitiva y gestión de recursos humanos*

		<b>Correlaciones</b>		
			Capacidad competitiva	Gestión de recursos humanos
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad competitiva	Coefficiente de correlación	1	,573
		Sig. (bilateral)		,045
		N	90	90
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,573	1
		Sig. (bilateral)	,045	
		N	90	90

*Nota: Elaborado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de recursos humanos por competencias*

Se muestra un coeficiente de correlación de 0,573 dicha correlación es considerable, ya que presentó valores entre +0.51 a +0.75, con un nivel de probabilidad de ocurrencia del 4.5%, con tendencia de correlación claramente directa o positiva. Se acepta la H<sub>1</sub>: La capacidad competitiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

**Tabla 9**

*Rho de Spearman – Capacidad financiera y gestión de recursos humanos*

		<b>Correlaciones</b>		
			Capacidad financiera	Gestión de recursos humanos
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad financiera	Coeficiente de correlación	1	,564
		Sig. (bilateral)		,018
		N	90	90
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,564	1
Sig. (bilateral)		,018		
N		90	90	

*Nota: Elaborado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de recursos humanos por competencias*

Se muestra un coeficiente de correlación de 0,564 siendo considerable, con valores entre +0.51 a +0.75, nivel de probabilidad de ocurrencia del 1.8%, con tendencia de correlación claramente directa o positiva. Se acepta la H<sub>1</sub>: La capacidad financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

**Tabla 10***Rho de Spearman – Capacidad tecnológica y gestión de recursos humanos*

<b>Correlaciones</b>				
			Capacidad tecnológica	Gestión de recursos humanos
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad tecnológica	Coefficiente de correlación	1	,693
		Sig. (bilateral)		,048
		N	90	90
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,693	1
		Sig. (bilateral)	,048	
		N	90	90

*Nota: Elaborado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de recursos humanos por competencias*

Se muestra un coeficiente de correlación de 0,693 siendo considerable, con valores entre +0.51 a +0.75, nivel de probabilidad de ocurrencia del 4.8%, con tendencia de correlación claramente directa o positiva. Se acepta la H<sub>1</sub>: La capacidad tecnológica se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022

**Tabla 11***Rho de Spearman – Capacidad del talento humano y gestión de recursos humanos*

<b>Correlaciones</b>				
			Capacidad del talento humano	Gestión de recursos humanos
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad del talento humano	Coefficiente de correlación	1	,745
		Sig. (bilateral)		,041
		N	90	90
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,745	1
		Sig. (bilateral)	,041	
		N	90	90

*Nota: Elaborado con SPSS. Fuente: Instrumento Gestión de recursos humanos por competencias*

Se muestra un coeficiente de correlación de 0,745 siendo considerable, ya que presentó valores entre +0.51 a +0.75, nivel de probabilidad de ocurrencia del 4.1%, con tendencia de correlación claramente directa o positiva. Se acepta la H<sub>1</sub>: La

capacidad del talento humano se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La relación existente entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 es directa o positiva con un nivel de probabilidad de ocurrencia del 3.0%. El coeficiente de correlación muestra un valor de 0,618, dicha correlación es considerable, ya que presentó valores entre +0.51 a +0.75; lo cual guarda relación con la investigación realizada por Jiménez (2020) el cual señala que las empresas con mejor desempeño en su GRH pagan salarios más altos y tienen más rentabilidad y están vinculadas a una mayor productividad y competitividad de forma directa y significativa. Conjuntamente guarda relación con la investigación realizada por Alvines & Bendezú (2018) quien señala que el nivel de influencia de capacitación para el desarrollo de la productividad es directo y significativo y la influencia de la variable en la productividad de los empleados es directa, con un efecto de 40 causa-efecto de nivel medio alto con un grado de significancia de 0.05. Asimismo guarda relación con lo mencionado por Centeno (2017) quien señala que un nivel casi bueno de gestión de los recursos humanos (50%) y una alta productividad de los trabajadores (43%); existe una relación alta y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la productividad (coeficiente de correlación de 0,827. Igualmente guarda relación con lo mencionado por **Ticona (2020)** quien señala que la gestión de los recursos humanos tiene una relación significativa con la productividad. Se demuestra cuando el nivel de importancia es inferior a 0,05 y es un indicador de que se requiere el enfoque de la empresa en los procesos de gestión de recursos humanos

Por otro lado, la relación existente entre La capacidad tecnológica y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 es directa o positiva con un nivel de probabilidad de ocurrencia del 4.8%. EL coeficiente de correlación muestra un valor de 0,693, dicha correlación es considerable, ya que presentó valores entre +0.51 a +0.75; lo cual guarda relación con la investigación realizada por Delgado (2017) quien señala que la tecnología avanzada ayuda a optimizar las materias primas y reducir los residuos en el proceso de fabricación, lo cual hace crecer su producción.

Conjuntamente, La capacidad gestión del talento humano se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 es directa o positiva con un nivel de probabilidad de ocurrencia del 4.1%. EL coeficiente de correlación muestra un valor de 0,745, dicha correlación es considerable, ya que presentó valores entre +0.51 a +0.75; lo cual guarda relación con la investigación realizada por Delgado (2017) quien señala que Los recursos humanos son uno de los activos más valiosos de la empresa; representan el diseño y la innovación, lo que permite a la empresa mantenerse por delante de la competencia mediante la creación de ventajas competitivas. Asimismo se asemeja a o mencionado por Espinoza et al., (2021) quien señala que existe una correlación significativa entre las seis dimensiones de gestión de recursos humanos y la productividad de los empleados y se demuestra cuán crucial es para las organizaciones incluir la gestión de los recursos humanos en sus planes de expansión, ventaja competitiva y mejora de los procesos.

## CONCLUSIONES

### **PRIMERA.**

Se analizo a la empresa la Genovesa S.A.C. mediante el instrumento cuestionario y como resultado podemos decir que, si existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa (coeficiente de correlación de 0,641).

### **SEGUNDA.**

Uno de nuestros objetivos es la capacidad competitiva donde la Genovesa S.A.C. permanece en tiempos difíciles y va creciendo a largo plazo, como observamos en la contrastación de hipótesis se puede confirmar la relación con la gestión de recursos humanos de la empresa (coeficiente de correlación de 0,573).

### **TERCERA.**

Las estrategias financieras de inversión y obligaciones contraídas por la empresa se relacionan claramente con la capacidad financiera y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (coeficiente de correlación de 0,564).

### **CUARTA.**

La capacidad tecnológica se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022 (coeficiente de correlación de 0,693), el desarrollo tecnológico a largo plazo por parte de la empresa La Genovesa define su horizonte y describe su misión y objetivos dentro del mercado tacneño.

**QUINTA.**

La capacidad del talento humano incide significativamente para lograr los objetivos y planes de negocios de la empresa La Genovesa S.A.C., con un coeficiente de correlación de 0,745 hay relación con la gestión de recursos humanos.

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA.**

Se recomienda a la empresa La Genovesa S.A.C., fijar metas para el crecimiento profesional de los trabajadores, asimismo, mejorarse y mantenerse la capacitación del personal para una mejor productividad generando una ventaja comparativa en relaciona los competidores

### **SEGUNDA.**

Se recomienda a la empresa La Genovesa S.A.C., incentivar la competitividad entre los trabajadores de la empresa

### **TERCERA.**

Se recomienda a la empresa La Genovesa S.A.C., mejorar la gestión referida a la cultura empresarial a fin de que los trabajadores tengan conocimiento de la gestión de las diferentes áreas de la empresa como es la financiera

### **CUARTA.**

Se recomienda a la empresa La Genovesa S.A.C., capacitar a los trabajadores en TICS a fin de mejorar su productividad

### **QUINTA.**

Se recomienda a la empresa La Genovesa S.A.C., tener una correcta gestión relacionada a los incentivos laborales que se da a los trabajadores de la empresa

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. J. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal,. DOI:10.35381/cm.v7i2.562
- Alvarez, F. A. (2015). *Implementación de nuevas tecnologías : valuación, variables, riesgos y escenarios tecnológicos 1 ed.* San Salvador, El Salvador: UFG Editores.
- Alvines, E. L., & Bendezú, M. A. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018*. Lima: UTP.
- Arias, A. (2016). *La encuesta como técnica de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Mexico: ESPE.
- Centeno, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017*. Apurímac: UCV.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de los Recursos Humanos. 2da edición*. Santa Fe, Colombia.: Mc Graw Interoamericana.
- Cortés Cortés, M. E., Mur Villar, N., Iglesias León, M., & Cortés Iglesias, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral. *Medisur vol.18 no.5*, 937-942.
- Davis, K. y. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. . S.A. México: Editorial Mac Graw-Hil Interoamericana.
- De la orden, A., & Pimienta, J. (2019). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Delgado, P. L. (2017). *Análisis De Incidencia Del Recurso Humano En La Productividad En La Planta De La Empresa Pesantez Lopez Miguel Alberto Cía. Ltda.* Cuenca, Ecuador: Universidad Del Azuay.
- Drovett, S. (1992). *Dicersion de la salud*. . Buenos: Editorial Maechi.

- Gómez, G., & Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2019). *Administración basado en competencias 11ª Edición*. México: Thomson South-Western.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., Franklin, E. B., & Mascaró, P. (2016). *Administración : un enfoque basado en competencias 12ª Edición*. México: South-Western/Cengage learning.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México D.F: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Ibarra-Morales, L. E., Blanco-Jiménez, M., & Alarcón-Martínez, G. (2016). *La Calidad Y La Capacidad Financiera De La Empresa Industrial Sonorense Y Su Efecto En El Desempeño Exportador*. México: VinculaTégica - EFAN.
- Jiménez, M. (2020). *Las buenas prácticas en la Gestión de los Recursos Humanos. Efectos sobre la productividad, competitividad y rentabilidad de las empresas*. España: Universitat de les Illes Balears.
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Guayaquil Ecuador: Editorial Grupo Compás.
- Milkovich, G., & Boudrem, T. (1994). *Dirección y administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. estado Unidos.: Addison Wesley.Iberoamericana.
- Montoya, C. A., & Boyero, M. R. ( julio-diciembre de 2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro* 20(2), 1-20.
- Nash, M. (2009). *Propuesta de una herramienta informativa-instructiva para la optimización de la calidad del servicio en las empresas*. Mérida- Venezuela.
- Rodríguez, F. J., & Gómez, L. (1992). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Venezuela: Nuevos Tiempos.
- Sampieri, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill:.

Santos, J. T. (2017). *Gestión De Recursos Humanos Y Su Incidencia En El Rendimiento De Los Empleados En Los Almacenes Aguirre En Elcantón Babahoyo En El Año 2016*. Babahoyo – Los Ríos – Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo.

SERNA, H. (2003). *Gerencia estratégica 8 ed.* Colombia: 3R Editores.

Serna, H. (2014). *Gerencia estratégica 11ed.* Bogotá: 3R Editores.

Ticona, C. R. (2020). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

## APÉNDICE

### Anexo 1

#### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022</p>	<p><b>Variable (X)</b> Gestión de recursos humanos</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básica..</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la capacidad directiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la capacidad directiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b> La capacidad directiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad Directiva</li> <li>• Capacidad Competitiva</li> <li>• Capacidad Financiera</li> <li>• Capacidad Tecnológica</li> <li>• Capacidad del Talento Humano</li> </ul> <p><b>Variable (Y)</b> Productividad</p>	<p><b>Nivel de la Investigación</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b> No experimental.</p> <p><b>Ámbito y tiempo de Estudio</b> La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la capacidad competitiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la capacidad competitiva y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022</p>	<p>La capacidad competitiva se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Efectividad</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<p><b>Población</b> N= 117 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la capacidad financiera y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la capacidad financiera y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022</p>	<p>La capacidad financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.</p>		<p><b>Muestra</b> n = 90 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la capacidad tecnológica y la gestión</p>	<p>Determinar la relación entre la capacidad tecnológica y la gestión</p>	<p>La capacidad tecnológica se relaciona con la gestión de</p>		<p><b>Técnicas de Recolección de datos</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario.</p>

---

de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?	de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022	recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.
¿Cuál es la relación entre la capacidad del talento humano y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022?	Determinar la relación entre la capacidad del talento humano y la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022	La capacidad del talento humano se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa La Genovesa S.A.C., Tacna 2022.

---

## Anexo 2

### *Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Unidad/categoría</b>	<b>Valoración</b>
Gestión del recurso humano	Capacidad Directiva	Cuantitativa	Totalmente en desacuerdo	0 – 20
	Capacidad Competitiva	Ordinal	En desacuerdo	21 – 41
	Capacidad Financiera		Indiferente	42 – 62
	Capacidad Tecnológica		De acuerdo	63 – 83
	Capacidad del Talento Humano		Totalmente de acuerdo	85 - 100
Productividad	Eficacia		En muy bajo grado	0 – 17
	Efectividad	Cuantitativa	En bajo grado	18 – 35
	Eficiencia	Ordinal	Regular	36 – 53
			En alto grado	54 – 71
			En muy alto grado	72 - 85

*Nota:* Tomado de (Rodríguez & Gómez, 1992) y (Hellriegel, Jackson, & Slocum, Administración basado en competencias 11ª Edición, 2019), Adaptación basada en el modelo.

### Anexo 3

*Instrumento de investigación – Recursos humanos*

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS ADAPTACIÓN BASADA EN EL MODELO DE HELLRIEGEL, JACKSON, & SLOCUM

El presente cuestionario, diseñado con fines académicos, tiene como propósito evaluar el nivel de Gestión del recurso humano, para lo cual se solicita que marque con una “X” sobre el recuadro que represente de forma más precisa su percepción en relación a los ítems mostrados de acuerdo a la siguiente escala:

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

Factores	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Capacidad Directiva</b>	<b>01</b>	Reconoce el impacto de los sucesos globales en la organización.				
	<b>02</b>	Mantiene a la unidad enfocada en sus metas.				
	<b>03</b>	Considera las implicaciones a largo plazo sobre las decisiones sobre la organización.				
	<b>04</b>	Reconoce y resiste las presiones para comportarse en formas que no son consistentes con la misión y las metas estratégicas de la organización.				
	<b>05</b>	Entiende las ventajas y limitaciones de varias estrategias de negocios.				
<b>Capacidad Competitiva</b>	<b>06</b>	Estable metas tácticas y operativas para poner en práctica las estrategias.				
	<b>07</b>	Se mantiene informado de los acontecimientos políticos				
	<b>08</b>	Asigna prioridades que son consistentes con la misión y metas estratégicas de la organización				
	<b>09</b>	Sabe cómo compiten las organizaciones en la industria.				

<b>Capacidad Financiera</b>	<b>10</b>	Trabaja bien dentro de lineamientos presupuestales dados por otros.					
	<b>11</b>	Mantiene registros financieros precisos y completos.					
	<b>12</b>	Entiende las preocupaciones de todos los accionistas importantes de la organización.					
	<b>13</b>	Usa en forma regular los presupuestos e informes financieros para tomar decisiones.					
<b>Capacidad Tecnológica</b>	<b>14</b>	Puede analizar las tendencias generales de la industria y entiende sus implicaciones para el futuro.					
	<b>15</b>	Se mantiene informado de las acciones de los competidores y los socios estratégicos en la industria de la cual es parte la organización.					
	<b>16</b>	Elabora planes y busca oportunidades para el progreso a largo plazo					
<b>Capacidad del Talento Humano</b>	<b>17</b>	Facilita el comportamiento cooperativo entre los miembros del equipo.					
	<b>18</b>	Trata en forma abierta el conflicto y el disentimiento dentro del equipo y los usa para mejorar la calidad de las decisiones.					
	<b>19</b>	Tiene normas personales claras que sirven como un cimiento para mantener un sentido de integridad y conducta ética.					
	<b>20</b>	Proporciona a los miembros del equipo una visión clara de lo que debe lograr el equipo en conjunto.					

*Fuente:* Adaptación basada en el modelo de (Hellriegel, Jackson, & Slocum, Administración basado en competencias 11ª Edición, 2019)

**Anexo 4***Instrumento de investigación – Productividad***CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES**

El presente cuestionario, diseñado con fines académicos, tiene como propósito evaluar la Productividad, para lo cual se solicita que marque con una “X” la respuesta que represente de forma más precisa su percepción en relación a los ítems mostrados de acuerdo a la siguiente escala:

- 1 = En muy bajo grado  
 2 = En bajo grado  
 3 = Regular  
 4 = En alto grado  
 5 = En muy alto grado

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Eficacia</b>	<b>01</b> Como trabajador muestra flexibilidad para adecuarse a las nuevas exigencias del puesto de trabajo					
	<b>02</b> Como trabajador cumple con la cantidad de trabajo encargado.					
	<b>03</b> Como trabajador cumple con anticipación con la entrega del trabajo encargado					
	<b>04</b> Como trabajador cumple de forma exacta con el trabajo encargado según las especificaciones requeridas					
	<b>05</b> Como trabajador cuenta con el conocimiento técnico suficiente para brindar respuestas según lo requiera el trabajo.					
	<b>06</b> Como trabajador contribuye al mejoramiento de parámetros en términos de operación, calidad y costos					
	<b>07</b> Como trabajador es consciente de la importancia de utilizar adecuadamente los recursos para no generar costos innecesarios					
	<b>08</b> Como trabajador su labor es precisa en cuanto al cumplimiento de los procedimientos					

	<b>09</b>	Como trabajador procura hacer uso adecuado de los tiempos para que este no afecte la prolongación de la producción.					
<b>Efectividad</b>	<b>10</b>	Como trabajador cumple con la programación del trabajo establecido por la empresa.					
	<b>11</b>	Como trabajador su labor está enfocada con el cumplimiento de las políticas de calidad					
	<b>12</b>	Como trabajador cumple con la entrega de su labor encargada según lo exigido					
<b>Eficiencia</b>	<b>13</b>	Como trabajador cumple con la entrega del trabajo como corresponde evitando realizar doble trabajo.					
	<b>14</b>	Como trabajador cumple con la cantidad de informes según requerimiento.					
	<b>15</b>	Como trabajador realiza las tareas sobre los rangos de tiempo establecidos por la empresa					
	<b>16</b>	Como trabajador procura que no se susciten situaciones que demoren o retrasen el trabajo encargado.					
	<b>17</b>	Como trabajador evita que se generen desperdicios o pérdidas innecesarias a partir del trabajo desarrollado					

*Fuente:* (Rodríguez & Gómez, 1992)