



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**TESIS**

Gestión de recursos humanos y la productividad laboral de los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021- 2022

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN**  
**ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Bach. Reyna Magaly Figueredo Barbaran

Bach. Rene Rios Ramirez

**ASESOR:**

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Promoción Empresarial y Sostenible

**Sub línea de Investigación:**

Crecimiento Empresarial

**UCAYALI - PERÚ**

**2022**

## JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
**Presidente**



Mg. Saul Tovar Yachachi  
**Secretario**



Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales  
**Vocal**



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
**Asesor**

## DEDICATORIA

A mis padres Wilma y Hernán quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, sin su apoyo y su amor no lo hubiese logrado. A mi hermano Percy que me guía desde el cielo, quien mientras pudo me enseñó a nunca rendirme y a seguir luchando por mis sueños

A mis maestros, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro. A todos mis seres queridos, que me apoyaron en este largo proceso. A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

Reyna Magaly Figueredo Barbaran

A mis padres que sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional. A mi Mamá gracias por estar a mi lado en esta etapa de mi posgrado, tu apoyo moral y entusiasmo que me brindaste para seguir adelante en mis propósitos. A mi Papá por el tiempo que estás conmigo, compartiendo tus experiencias, conocimientos y consejos, por tu amor, gracias.

A mis maestros por el tiempo y esfuerzo que dedicaron a compartir sus conocimientos, sin su instrucción profesional no habría llegado a este nivel. Quienes brindaron dedicación al impartir su cátedra de tal forma que lo aprendido sea utilizado en la vida real, por el apoyo brindado, gracias. A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo de todos estos años de estudio en la Universidad Privada de Pucallpa.

Rene Ríos Ramírez

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos primero a nuestro Señor Jesucristo por darnos la vida, la salud y sabiduría para culminar nuestras metas que es un paso para alcanzar mis objetivos trazados, de esta manera ser un ejemplo para nuestros: amigos, hermanos, familiares y amigos y demostrarles que cuando uno se propone un objetivo se consigue a través de la perseverancia y constancia.

Agradecemos a los Catedráticos y jerárquicos de la Universidad Privada de Pucallpa, y en especial a mi asesor, el Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas, por sus orientaciones, consejos y paciencia en las orientaciones del desarrollo del proceso de nuestra investigación.

Agradecemos a la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería de la ciudad de Pucallpa, a los directivos, empleados y clientes de esta empresa, por su colaboración en el llenado de nuestro cuestionario de preguntas de las 2 variables el cual fue trascendental para el desarrollo de nuestra investigación.

A nuestros padres, hermanos familiares y amigos por aceptar y comprender nuestra ausencia por estar dedicado al desarrollo de nuestra tesis.

Reyna Magaly Figueredo Barbaran  
Rene Ríos Ramírez

## CONSTANCIA DE DECLARACIÓN JURADA

Yo Reyna Magaly Figueredo Barbaran con DNI N° 75825419 y Rene Ríos Ramírez con DNI N° 72086776, ex estudiantes de la Universidad Privada de Pucallpa, de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas perteneciente a la Escuela de Administración de Negocios, pertenecientes, de la Universidad Privada de Pucallpa.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

Somos los autores de la tesis titulada: Gestión de recursos humanos y la productividad laboral de los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021- 2022. El cual presentamos para optar: El título profesional licenciado en Administración de Negocios.

1. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas decretadas por la Universidad Privada de Pucallpa y las normas APA.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros u otras personas.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, manipulados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA, cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la autoría de la obra y/o invención presentada.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa 05 de marzo del 2022.



Reyna Magaly Figueredo Barbaran  
DNI: 75825419



Rene Ríos Ramírez  
DNI: 72086776



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
PRIVADA DE PUCALLPA**

**Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 26**

Pucallpa 11 de marzo del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA AGROVETERINARIA ESTHEPHY S.R.L. DEL DISTRITO DE CALLERIA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021 - 2022” perteneciente a los bachilleres: REYNA MAGALY FIGUEREDO BARBARAN y RENE RIOS RAMIREZ.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas


Escuela : Administración de Negocios

Asesor : Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **27,6%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

  
-----  
Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano  
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue Determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022, el tipo de la investigación fue correlacional porque se buscó la relación que existe entre ambas variables, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional porque no hubo manipulación de las variables en todo el estudio y el recojo de la información se realizó en un solo momento y el enfoque fue cuantitativo.

El método utilizado fue el deductivo pues se trabajó de lo general hasta llegar a conclusiones específicas; la técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual consistió en la primera variable Gestión de recursos humanos con 12 y la variable 2 productividad laboral con 9 preguntas, con una escala de valoración polinómica.

Los resultados de la investigación concerniente a la variable La gestión de recursos humanos de acuerdo a la tabla y figura 4, se observó el 50% de encuestados refieren que siempre existe una buena gestión de recursos humanos, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 50% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca. Y de la variable productividad laboral de la tabla y figura 8, se observa el 58% de encuestados refieren que siempre existe una buena productividad laboral, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 42% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

La Hipótesis general fue que las significancias de La gestión de recursos humanos se relacionan significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022 por lo tanto, en la tabla N° 9, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,755$  correlación alta positiva y  $p\text{valor} = 0,00 < 0,01$ , es decir es altamente significativo.

Por consiguiente, la conclusión en la presente investigación fue que La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

**Palabras claves:** Gestión de recursos humanos y productividad laboral.



## ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine if the management of human resources is related to labor productivity in the employees of the agroveterinary company ESTHEPHY, in the district of Callería, department of Ucayali, 2021 - 2022, the type of investigation was correlational because the relationship between both variables was sought, the research design was non-experimental transactional because there was no manipulation of the variables throughout the study and the information was collected in a single moment and the approach was quantitative.

The method used was the deductive one, since it worked from the general to reach specific conclusions; the technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, which consisted of the first variable Human resource management with 12 and variable 2 labor productivity with 9 questions, with a polynomial assessment scale.

The results of the investigation concerning the variable Human resource management according to table and figure 4, it was observed that 50% of respondents report that there is always good human resource management, that is, the established standards are applied correctly, compliance with the objectives set, followed by 50% level almost always, 0% almost never and never. And from the labor productivity variable in table and figure 8, 58% of respondents report that there is always good labor productivity, that is, the established standards are correctly applied, compliance with the objectives set, followed by 42% level almost always , 0% almost never and never.

The general hypothesis was that the significance of human resource management is significantly related to labor production in the employees of the ESTHEPHY SRL agroveterinary company, in the district of Callería, department of Ucayali, 2021 - 2022, therefore, in table No. 9, after applying the Spearman statistical test,  $r = 0.755$  high positive correlation and  $p \text{ value} = 0.00 < 0.01$  are obtained, that is, it is highly significant.

Therefore, the conclusion in the present investigation was that Human resource management is significantly related to labor production in the employees of the agroveterinary company ESTHEPHY S.R.L., in the district of Callería, department of Ucayali, 2021 - 2022.

**Keywords:** Human resource management and labor productivity.

# ÍNDICE

<b>Portada</b> .....	<b>i</b>
<b>Jurado evaluador</b> .....	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iv</b>
<b>Constancia de declaración jurada</b> .....	<b>v</b>
<b>Constancia de Anti plagio Play Escan</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>ix</b>
<b>Indice</b> .....	<b>xi</b>
<b>Indice de tablas y figuras</b> .....	<b>xiv</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>xvi</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema. ....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.3. Formulación de objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
2.1. Antecedentes del problema. ....	7
2.1.1. Antecedente internacional .....	7
2.1.2. Antecedente nacional .....	11
2.1.3. Antecedentes locales.....	15
2.2. Bases teóricas.....	18
2.3. Definición de términos básicos. ....	28

2.4.	Formulación de hipótesis.....	30
2.4.1.	Hipótesis general.....	30
2.5.	Variables.....	31
2.5.1.	Definición conceptual de la variable.....	31
2.5.1.1.	Gestión de recursos humanos.....	31
2.5.1.2.	Productividad laboral.....	31
2.5.2.	Definición operacional de la variable.....	32
2.5.2.	Productividad laboral.....	32
2.5.2.	Operacionalización de la variable.....	33
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>		<b>35</b>
3.1.	Diseño de la investigación.....	35
3.2.	Población y Muestra.....	36
3.2.1.	Población.....	36
3.2.2.	Muestra.....	37
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.4.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	37
3.4.1.	Validez.....	37
3.4.2.	Confiabilidad.....	38
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	39
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>		<b>40</b>
4.1.	Resultados.....	40
4.2.	Discusión.....	52
Conclusiones y recomendaciones.....		54
Referencias bibliográficas.....		57
<b>Anexos.....</b>		<b>62</b>
<b>Anexo 1 Matriz de consistencia.....</b>		<b>63</b>
<b>Anexo 2 Instrumentos de aplicación.....</b>		<b>65</b>

<b>Anexo 3 Matrices de validación .....</b>	<b>68</b>
<b>Anexo 4 Base de datos de la confiabilidad del instrumento.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 5 Base de datos del procesamiento de la información.....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo 6 Fotos .....</b>	<b>79</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### Tablas

Tabla 1 dimensión 1: Conocimiento del trabajo.....	40
Tabla 2 dimensión 2: Motivación.....	41
Tabla 3 dimensión 3: Desarrollo del equipo .....	42
Tabla 4 Variable: Gestión de recursos humanos .....	43
Tabla 5 dimensión 1: Capacitaciones .....	44
Tabla 6 dimensión 2: Logro de objetivos .....	45
Tabla 7 dimensión 3: Eficiencia y eficacia .....	46
Tabla 8 Variable: Productividad laboral .....	47
Tabla 9 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables gestión de recursos humanos y productividad laboral.....	48
Tabla 10 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión conocimiento del trabajo y la variable productividad laboral.....	49
Tabla 11 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión La motivación y la productividad laboral.....	50
Tabla 12 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión desarrollo en equipo y la variable productividad laboral .....	51

## **Figuras**

Figura 1 dimensión 1: Conocimiento del trabajo.....	40
Figura 2 dimensión 2: Motivación.....	41
Figura 3 dimensión 3: Desarrollo del equipo .....	42
Figura 4 Variable: Gestión de recursos humanos .....	43
Figura 5 dimensión 1: Capacitaciones .....	44
Figura 6 dimensión 2: Logro de objetivos .....	45
Figura 7 dimensión 3: Eficiencia y eficacia .....	46
Figura 8 Variable: Productividad laboral .....	47

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación busco determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022, en este sentido se propone dar a conocer la gestión de recursos humanos y los cuales deben tener una productividad laboral confiable para su buena administración, el cual es la base para un funcionamiento.

El presente informe de tesis fue estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar.

Capítulo II: El Marco Teórico, se trata de la fundamentación teórica; en la tesis se en la variable adquisición de bienes y servicios con 4 dimensiones y de la variable productividad laboral con tres dimensiones.

Capítulo III: La Metodología, contiene la metodología empleada para desarrollar el trabajo de investigación, como el diseño de estudio no experimental, transeccionales, tipo de estudio descriptivo correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se



presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

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

Las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales establecidas en su momento y contexto en el mundo globalizado donde nos encontramos. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso empresarial. La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante el sistema de gestión de recursos humanos (RRHH). Fisher (1989) y el cual subdivide el sistema de gestión de RRHH en macro recursos humanos y micro recursos humanos. Los macro RRHH están relacionados con aspectos estratégicos (fusiones, adquisiciones, perspectivas de aumento o disminución de la fuerza laboral), es decir capacitaciones, logro de objetivos y eficiencia y eficacia y los micro RRHH incluyen la selección, formación, evaluación del desempeño, esto es, el programa de las prácticas de RRHH, es decir conocimiento del trabajo, motivación y desarrollo del equipo. Ambos aspectos de los RRHH deberían estar relacionados intrínsecamente para una consecución de la misión de la empresa (Boswell, 2006), por consiguiente, el propósito de la presente investigación es capacitar a los recursos humanos y contar con empleados competentes, capacitados que solucionen problemas y aporten al crecimiento institucional de la empresa día a día.

La gestión de los recursos humanos en las empresas agroveterinarias, como en las demás empresas o rubros a nivel nacional adolece en varios aspectos de gestión de recursos humanos, pues a diario se tienen que tomar muchas decisiones respecto a los recursos humanos en diferentes contextos, con el fin de obtener los resultados laborales que contribuyan con el logro de los objetivos planteados que es en sí la mayor productividad laboral que se espera alcanzar. El esfuerzo humano competitivo es vital para el funcionamiento y el logro de objetivos de la organización es por ello que la gestión de recursos humanos debe resolver de manera eficiente los problemas que se le presenten analizando varios factores como el conocimiento en el trabajo, la motivación y desarrollo del equipo tomando las decisiones más adecuadas, en base a ese análisis establecido. Para así obtener una mayor productividad laboral los cuales tienen que estar enmarcadas en las capacitaciones, logro de objetivos y la eficiencia y eficacia y con lo mencionado alcanzar mayor desarrollo empresarial.

En el distrito de Callería, en especial la agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L, se preocupa por crecer en el mercado competitivo agroveterinario, pero como línea principal que se toma en cuenta principalmente en la empresa es el factor humano, que es en suma el recurso más importante de tiene la empresa en su crecimiento, por lo que ella deben gestionar y aplicar de manera eficiente a sus trabajadores, una buena gestión de recursos humanos pues permite: el acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, en beneficio de la propia organización aumentando la productividad laboral. El cual es una inversión para la empresa al principio, pero después será compensando con empleados eficientes y productivos que dan mayor rentabilidad.

El problema principal de la presente investigación es fortalecer la gestión de recursos humanos en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L, en los empleados, el cual será un soporte importante para lograr una mejor productividad laboral de los empleados y por consiguiente un mayor crecimiento empresarial, porque si no es así seguiremos con empleados poco productivos que no aporten al crecimiento de la empresa. La causa de la presente investigación es que hay poca o mezquina inversión de las empresas agroveterinarias del distrito de Callería, la poca inversión que realizan las empresas en preparar, capacitar a sus empleados, los cuales no tienen un

desempeño laboral adecuado y esperado por la empresa, en el cual se incluye a la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L. Las consecuencias del problema en la presente investigación en no tener una gestión de recursos óptimos serían empleados deficientes, poco preparados y pocos productivos los cuales no ayuda a llegar a los objetivos trazados.

Cuando las empresas agroveterinarias sean conscientes que la gestión de recursos humanos es importante para el crecimiento de una empresa mejorara la calidad del servicio y la productividad laboral en las empresas agroveterinarias del distrito de Callería, el cual se trata de aplicar en la agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L. Como la venta de productos agroveterinarios no son muy difundidos en nuestra región por el precio y lo delicado de su procesamiento muchos agricultores especialmente los empíricos no priorizan estos productos y prefieren trabajar artesanalmente con lo cual reducen su producción y sus ganancias en sus respectivas siembras y crianzas desarrolladas. Para fomentar la tecnología y mayor productividad de los terrenos de cultivo en las chacras y crianza debemos fomentar las implicancias que tienen los productos agroveterinarios de calidad y actualizados en su desarrollo y producción. Porque es importante aprovechar los insumos químicos existente que mejoraran la productividad agrícola, fauna, flora y acuícola, de tal forma que los productores artesanales en especial obtengan mayores ganancias.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022?

### **Problemas específicos**

¿Cómo el conocimiento del trabajo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa

agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022?

¿Cómo la motivación se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022?

¿Cómo el desarrollo del equipo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar si el conocimiento del trabajo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022

Determinar si la motivación se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022

Determinar si el desarrollo del equipo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022

#### 1.4. Justificación de la investigación.

El presente proyecto de investigación se justificó **teóricamente** porque nos permitirá aumentar la teoría conceptual y procedimental existente de las variables de estudio que son: gestión de recursos humanos y productividad laboral, el cual también servirá en el futuro como un antecedente más sobre este tipo de investigaciones que es muy importante e imprescindible en el funcionamiento de una empresa.

El presente proyecto de investigación se justificó **socialmente** porque las variables de estudio gestión de recursos humanos y productibilidad laboral son variables que están relacionados positivamente en nuestro contexto social laboral que nos desarrollamos y los cuales interactúan en nuestro entorno laboral en el distrito de Callería y región Ucayali en general.

El presente proyecto de investigación se justificó **metódicamente** o metodológicamente porque se utilizará el método deductivo, es decir se trabajó de lo general a lo específico, por consiguiente, se obtuvieron conclusiones generales yendo a preguntar e informarse en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY y luego la información obtenida se contrastó con cada uno de los empleados que laboran ahí.

El presente proyecto de investigación se justificó en la **práctica** porque se busca mejorar la gestión de recursos humanos en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY y por consiguiente aumentar la productividad laboral en la empresa.

#### 1.5. Delimitación del estudio

La presente investigación se delimitó **espacialmente** porque se realizará en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, cito en el Jr. Ucayali N° 222, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

La presente investigación se delimito **temporalmente** porque se realizará los meses de: noviembre, diciembre del 2021 y enero y febrero del 2022.

Las delimitaciones **teóricas** del presente trabajo de investigación se justificaron teóricamente por que la variable de estudio gestión de recursos humanos con sus dimensiones de estudio: conocimiento del trabajo, motivación, desarrollo del equipo y la variable productividad laboral con sus dimensiones: capacitaciones logro de objetivos y eficiencia y eficacia, aumentaron en su teoría conceptual.

#### **1.6. Viabilidad del estudio.**

En la viabilidad **técnica** del presente proyecto de investigación fue factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos confiables y materiales necesarios para su ejecución, también técnicamente se contó con instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos y asesoría de expertos tanto internos como externos.

La viabilidad **ambiental** del presente trabajo de investigación por tratarse de un proyecto de investigación correlacional y netamente académico no genero impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema de nuestra región.

La evaluación **financiera** del presente trabajo de investigación, estuvo financiado íntegramente por los bachilleres: Reyna Magaly Figueredo Barbaran y Rene Ríos Ramírez,

En la evaluación **social** del presente trabajo de investigación se logró construir un equipo de trabajo debidamente implementado a nivel teórico, práctico y metodológico. Donde todos los entes comprometidos colaboraron en la investigación coadyuvaron sus conocimientos específicos en su materia, específicamente el gerente, los empleados y los clientes, la empresa agroveterinaria ESTHEPHY.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema.

#### 2.1.1. Antecedente internacional

**Navarro**, (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis de postdoctorado), Universidad de Valencia. España. El presente estudio de acuerdo con los objetivos planteados llego a las siguientes conclusiones:

1. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los Capítulos VI: Discusión 283 empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

2. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundo en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.



3. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos.

4. Las perspectivas de empleo futuro se ha analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

5. Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.

6. Por último, los resultados de la presente tesis aportan evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo global abre nuevas vías para la investigación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.

**Sierra.** (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas.* (Tesis de postgrado). Universidad de Valladolid. España. En la presente investigación de acuerdo a los objetivos planteados se llegó a las siguientes conclusiones.

Efecto de las prácticas de recursos humanos propuestas sobre la retención del capital humano vinculado a los empleados estratégicos de la organización. La revisión de la investigación en retención nos ha permitido constatar el amplio abanico de posibilidades que tienen las organizaciones para tratar de retener a sus empleados, en general, y cuáles son aplicables a los empleados estratégicos, en particular. En concreto, seleccionamos ocho prácticas que gozan de una elevada contrastación empírica en el ámbito de la retención y que clasificamos en dos categorías, según su naturaleza transaccional o relacional. Esta distinción responde a la nueva tendencia en la conceptualización de la relación de empleo (Hom, Tsui et al., 2009). Esta nueva concepción de la relación de empleo apuesta por la incorporación expresa de la faceta relacional-social del empleado como complemento a la faceta puramente transaccional. De este modo, se completa la relación de empleo tradicional que, generalmente, ha incluido prácticas como la retribución, el diseño del puesto, la formación u otras prácticas de corte transaccional.

Retención del capital humano y variables intermedias de resultado organizativo como mecanismos por los que las prácticas de recursos humanos contribuyen a mejorar el resultado empresarial. La literatura de gestión de recursos humanos señala, expresamente, la necesidad de investigar los procesos intermedios por los que la gestión de recursos humanos influye en el resultado empresarial (Boselie et al., 2005; Takeuchi et al., 2009). Por ello, en este trabajo hemos propuesto dos etapas intermedias en el efecto de las prácticas de recursos humanos sobre el resultado empresarial: una primera etapa considera el papel intermediario de la retención de capital humano de la organización y, la segunda etapa, subsecuente a la anterior, considera la importancia de dos variables que se comportan como antecedentes del resultado organizativo: la capacidad de innovación y los resultados de las personas. La Figura 5.1. Representa la secuencia causal propuesta en este trabajo y, si en el

apartado anterior hemos expuesto las principales conclusiones del análisis del impacto de las prácticas de recursos humanos sobre el capital humano de la organización, en este apartado nos detenemos en extraer las conclusiones del Capítulo 5, 328 análisis del impacto de la retención del capital humano sobre diversos resultados de la organización.

**Álvarez; Freire; Gutiérrez.** (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.* (Tesis de pregrado). Universidad de Concepción. Chile. En la presente investigación de acuerdo a los objetivos planteados llegó a las siguientes conclusiones.

Como se ha observado en la sección previa, la capacitación no tendría un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas chilenas, lo que representaría una discordancia con gran parte de la literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral. Con el fin de justificar los resultados encontrados, se descubren diversos estudios que respaldan esta conclusión, y al parecer es un fenómeno común entre los países latinoamericanos. Méndez (2003), hace referencia a la mala ejecución de la capacitación, describiendo los pasos necesarios para aplicarla correctamente; identificando necesidades, teniendo una correcta planificación y logística de la misma, funcionarios escogidos adecuadamente, compromiso de la jefatura y el funcionario, calidad del tutor y finalmente se torna necesario realizar una evaluación de desempeño.

Por otra parte, para un estudio realizado en Perú, si bien se manifiesta que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa, ésta estaría perdiendo efectividad producto del alto nivel de rotación laboral que se produce en el país, dado que los empleados se capacitan y luego se trasladan a otra empresa, efecto de los cambios de la reforma laboral (Chacaltana & García, 2001), reformas que han sido aplicadas en diversos países de Latinoamérica, entre ellos Chile. Un estudio realizado en el caribe por Inter-American Development Bank Mediante un modelo reducido, se modela la productividad en función de la innovación y la capacitación, donde se concluye que la capacitación no tiene un efecto significativo sobre la productividad, por tanto, pudiendo no ser tan eficiente como en otras regiones (Mohan, Strobl &

Watson, 2017). Sin embargo, explican que estos resultados deben tomarse con cautela, ya que no tienen en cuenta el sesgo de selección y endógeno. Al igual que el presente estudio y quedando como interrogante para futuras investigaciones.

### **2.1.2. Antecedente nacional**

**Enriquez.** (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017.* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. En la presente investigación de acuerdo a los objetivos planteados llegó a las siguientes conclusiones.

Primero. - La tabla N° 8 nos induce a la conclusión de que Existe un nivel casi bueno de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Anco Huallo - Apurímac, esto porque los resultados hallados muestran que 50,0% de los trabajadores opto por responder casi siempre, el 36,7% adujo siempre y el 13,3% marco la alternativa de casi nunca.

Segundo. - Se llegó a la conclusión de existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque la tabla N° 13 muestra que el 43,3% de los trabajadores encuestados opto por la alternativa de siempre, el 30,0% adujo casi siempre, otro 23,3% marco la alternativa de casi nunca y solo el 3,3% de los mismos encuestados indico nunca.

Tercero. - De la tabla N° 14 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 (alta correlación), además que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (demostrando ser significativo).

Cuarto. - De la tabla N° 15 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la

Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,794 (alta correlación), además que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (significativo). 90

Quinto. - De la tabla N° 16 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,776 (alta correlación), además que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (significativo).

Sexto. - De la tabla N° 17 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,808 (alta correlación), además que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (significativo).

Séptimo. - De la tabla N° 18 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,807 (alta correlación), además que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (significativo).

**Salazar.** (2013). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. El presente estudio de acuerdo con los objetivos llegó a las siguientes conclusiones:

1. Algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad Cajamarca no realizan la planificación de recursos humanos, en su mayoría se realizan con el objetivo de contar con el número de personal necesario y con el personal idóneo para brindar sus servicios a sus clientes.

2. En algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad Cajamarca se realiza el empleo de personal, pero no siempre se cumplen con la etapa de selección de personal pues en la mayoría de casos las empresas no disponen con el tiempo necesario para seguir estos procedimientos y los puestos a ocupar no requieren que el personal a contratar cuente con habilidades y conocimientos específicos.

3. Las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca utiliza diferentes modalidades para contratar a su personal considerando los costos laborales que en estos se incurren con el fin de disminuir los costos laborales de las empresas y brindar sus servicios a un costo competitivo, pero no observan la influencia negativa de algunas modalidades de contratación en la conducta del personal.

4. Algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca no realizan capacitación a su personal y las empresas que si capacitan a su personal no lo realizan en todo su personal, en su mayoría brindan capacitaciones a sus trabajadores administrativos o a personal que no es destacado para prestar directamente los servicios.

5. En las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca la mayor parte de las remuneraciones de sus empleados están en función a las utilidades e ingresos que obtengan las empresas por el servicio que prestan, adicionalmente se consideran las normas laborales del estado y que exista una igualdad en las remuneraciones de los empleados.

6. Los seguros con los que cuentan la mayoría de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca son el seguro de vida y de salud. En algunas empresas no cuentan con el seguro por incapacidad o seguro complementario de trabajo de riesgo.

7. Casi una tercera parte del número de empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca no realiza una evaluación de desempeño laboral a sus trabajadores y las empresas que realizan la evaluación de desempeño laboral no lo realizan a la totalidad de sus trabajadores. Bachiller Luis David Salazar Sáenz 159 "Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia

en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de las Empresas de intermediación Laboral de la Ciudad de Cajamarca"

8. Los accidentes que se dan en las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca en mayor porcentaje se deben a acciones subestándares como no respetar los procedimientos de trabajo, operar equipos sin autorización o encontrarse bajo influencia de alcohol, no utilizar los equipos de protección personal, y en menor porcentaje se deben a condiciones subestándares como pisos resbaladizos y/o con manchas de aceite, equipos defectuosos y condiciones eléctricas en mal estado.

9. El comportamiento de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca se ven afectadas por la faha de administración de factores que influyen en la motivación, el clima laboral y la mala utilización de modalidad de contratación de personal.

**Lorenzo.** (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos trazados.

Primera. - En los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, la productividad laboral está relacionada positiva y significativamente con la competencia laboral, esto quiere decir que, a mayor competencia laboral obtenida por los servidores, tiende a incrementarse la productividad laboral y viceversa. En ese sentido se ha confirmado la hipótesis general planteada.

Segunda. - Analizando el cruce de variables entre la productividad laboral y las dimensiones de la competencia laboral se ha identificado que la relación más fuerte se produce entre la productividad laboral y la dimensión del conocimiento. Esto indica que para los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, el conocimiento es muy importante para la productividad laboral y que a la vez un

buen nivel de productividad laboral ayuda a adquirir mayor conocimiento entre los servidores.

Tercera. - También se ha identificado relación positiva significativa entre la productividad laboral y los motivos. En ese sentido se considera mejorar el las acciones de motivos de los servidores a fin de seguir mejorando el nivel de productividad laboral de la dirección.

Cuarta. - Finalmente, se identificó una relación positiva elevada con un alto nivel de significancia entre la productividad laboral y la habilidad de los servidores públicos, por tanto, se considera implicar una mejora de su productividad laboral en base a potenciar con sus habilidades, asimismo trabajando en la mejora de la productividad laboral del trabajador ayudaría a que el mismo se posicione más proactivamente.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

**Beraun; De la Cruz.** (2022). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en el área de negocios de la caja municipal de ahorro y crédito de Maynas, agencia Pucallpa 2021.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. En la presente investigación se llegó a concluir lo siguiente de acuerdo a los objetivos planteados, los cuales son:

1. Se tuvo una correlación positiva alta de 0.890 y el valor del Sig. (bilateral) fue de 0.001 menor de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis general, es decir que la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de servicio en el área de negocios de la Caja Maynas, Pucallpa 2020, es significativa.

2. Se tuvo una correlación positiva alta de 0.832 y el valor del Sig. (bilateral) fue de 0.000 menor de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica 1, es decir que la relación entre la productividad y la calidad de servicio en el área de negocios de la Caja Maynas, Pucallpa 2020, es significativa.

3. Se tuvo una correlación positiva alta de 0.832 y el valor del Sig. (bilateral) fue de 0.000 menor de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis



específica 2, es decir que la relación entre la motivación y la calidad de servicio en el área de negocios de la Caja Maynas, Pucallpa 2020, es significativa.

4. Se tuvo una correlación positiva alta de 0.878 y el valor del Sig. (bilateral) fue de 0.000 menor de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica 3, es decir que la relación entre la integración y la calidad de servicio en el área de negocios de la Caja Maynas, 42 Pucallpa 2020, es significativa. 5. Se tuvo una correlación positiva alta de 0.899 y el valor del Sig. (bilateral) fue de 0.002 menor de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica 4, es decir que la relación entre el cumplimiento de objetivo y la calidad de servicio área de negocios de la Caja Maynas, Pucallpa 2020, es significativa.

**Quispe; Tino; Gonzales.** (2020). *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. En la presente investigación se llegó a emitir las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados.

1. Existe relación negativa muy baja (-0.092), y no significativa (0.413), entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, lo que indica que las acciones de satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, la excelencia en el desempeño, y la mejora de la productividad, que desarrolla la Municipalidad, no alcanza para el logro de relación positiva y significativa con la calidad del servicio que ofrece.

2. El nivel alcanzado de la variable gestión del talento humano, es: 9.88% bajo, 46.91% intermedio, 43.21% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, lo que manifiestan los trabajadores, que no encuentran satisfacción del todo en su trabajo, que no hay mejora de las competencias, está lejos el desempeño de constituirse como excelente, no mejora la productividad, por ello la municipalidad no logra niveles más altos de gestión de recursos humanos.

3. El nivel alcanzado de la variable calidad del servicio, es: 13.58% bajo, 56.79% intermedio, 29.63% alto, información proporcionada por los usuarios de la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, manifiestan los usuarios, que los aspectos tangibles de la 58 municipalidad no ofrecen las condiciones adecuadas, que el personal muestra comportamientos y apariencias que deja mucho que desear, el servicio que ofrecen no muestra confiabilidad, lo peor del todo no empatizan con los usuarios, por estos motivos no pueden lograr niveles más altos de calidad del servicio.

4. Existe relación negativa muy baja (-0.029), y no significativa (0.799), entre la satisfacción del empleado y calidad del servicio, en la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, manifiestan los trabajadores que las condiciones de seguridad, las condiciones higiénicas, las condiciones estéticas, ergonómicas y de bienestar, que posee la municipalidad no alcanzan al logro de una relación positiva y significativa entre la satisfacción del empleado con la calidad del servicio.

5. Existe relación negativa muy baja (-0.055), y no significativa (0.623), entre la mejora de las competencias y calidad del servicio, en la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, manifiestan los trabajadores que las habilidades que poseen, la capacitación que reciben, y la autoestima que pregonan, no es suficiente para lograr una relación positiva entre la mejora de las competencias y calidad del servicio.

6. Existe relación negativa muy baja (-0.096), y no significativa (0.396), entre la excelencia en el desempeño y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, manifiestan los trabajadores que los resultados del rendimiento laboral no guarda 59 relación con la productividad, no practican las habilidades organizativas, el liderazgo es débil, y no constituyen equipos de trabajo, por ello no pueden lograr una relación positiva alta y significativa entre la excelencia en el desempeño y la calidad del servicio.

7. Existe relación negativa muy baja (-0.135), y no significativa (0.230), entre la mejora de la productividad y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital de Manantay, 2018, manifiestan los trabajadores, que la educación básica que poseen, la alimentación que reciben, el gasto social por el trabajo que

realizan, y el mantenimiento para mejorar las habilidades de la mano de obra, no es suficiente para alcanzar una relación positiva y significativa, entre la mejora de la productividad y la calidad del servicio.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **Gestión de recursos humanos (Variable I)**

Gómez, Balkin y Cardy (2016) afirman que “la gestión de recursos humanos está a cargo de los directivos y son los responsables de la ejecución correcta y a tiempo de las tareas que fomentan el éxito de la empresa. Así mismo todos los trabajadores (incluyendo a los directivos), pueden englobarse en personal de línea o personal administrativo” (p. 3).

Según Aduna, García y Chávez, (2017) menciona que la gestión de recursos humanos tiene por finalidad implementar la selección de empleados de gran calidad, capacitarlos constantemente, organizar adecuadamente su actividad y mantenerlos en sus labores por especialidad, buscando la flexibilidad financiera, funcional y numérica.

### **Objetivos de la Gestión de los Recursos Humanos**

Según los autores Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) mencionan tres objetivos importantes en la gestión de los recursos humanos. Primer objetivo es Orientación administrativa y el control con respecto al departamento de personal, segundo objetivo enfocado en las relaciones laborales y el tercer objetivo enfocado en planes y estrategias.

El área de Recursos Humanos es un área interdisciplinaria: comprende conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina del trabajo, ingeniería de sistemas, informática, etcétera.” (Chiavenato, 2011, p. 97)

### **Determinación del estilo de administración**

- a) Sistema autoritario • coercitivo.** Según Chiavenato (2007), "es un sistema administrativo autocrático y fuerte, centralizado, coercitivo, arbitrario y que controla rígidamente todo lo que ocurre dentro de la empresa. Es el sistema

más duro y cerrado". Consiste en un ambiente de desconfianza hacia los subordinados, en el que hay poca comunicación y se hace énfasis en recompensas o castigos ocasionales. Las decisiones están centralizadas en la cúpula de la organización.

**b) Sistema autoritario - benevolente.** Según Chiavenato (2007), "es un sistema administrativo autoritario, sin embargo, menos duro y cerrado que el sistema autoritario coercitivo, más condescendiente y menos rígido". Consiste en un clima de confianza condescendiente (típica del amo hacia el esclavo) en el que hay poca comunicación, castigos potenciales, poca interacción humana y algunas decisiones están centralizadas, y se basan en prescripciones y rutinas.

**c) Sistema consultivo.** Según Chiavenato (2007), "es un sistema administrativo que se inclina más hacia el lado participativo que hacia el lado autocrático e impositivo. Representa una gradual disminución de la arbitrariedad organizacional". Consiste en un ambiente en el que hay más confianza, aunque todavía no es total. Existen algunas recompensas, hay interacción humana moderada, pequeña vinculación individual y una apertura relativa de directrices, y permite que se tomen ciertas decisiones en la base de la organización.

**d) Sistema participativo de grupo.** Consiste en un ambiente de completa confianza en el que los subordinados se sienten libres para actuar en equipos, y en el que las actitudes son positivas y las ideas constructivas; hay participación y vinculación grupal de manera que las personas sientan responsabilidad en todos los niveles de la organización.

## **Dimensiones de la variable 1 gestión de recursos humanos**

### **2.2.1.1. Conocimiento del trabajo (dimensión I)**

De acuerdo a Wiig (2000), es la sistemática y explícita administración de actividades relacionadas con el conocimiento, prácticas, programas y políticas en una empresa. Por su parte, Allee (2003) facilita y apoya los

procesos de creación, sostenimiento, difusión y renovación del conocimiento de una organización para generar riqueza, crear valor e improvisar desarrollo.

## **Indicadores de la dimensión 1**

### 2.2.1.1.1. Competencias laborales

Es la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de nuestros superiores en términos de competencia. (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad [INTECAP], 2003, p.25)

### 2.2.1.1.2. Capacidades laborales

Sagi (2004) citado por (Nieves, 2018), sostuvo que era el conjunto de conocimiento, habilidades y actitudes que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguraban su buen logro (pág. 86).

### 2.2.1.1.3. Conocimientos laborales

Sagi (2004) Los conocimientos técnicos son fundamentales para desempeñar un puesto de trabajo, pero lo son, de igual manera, las habilidades profesionales y las habilidades sociales de cualquier empleado. Ambas son relevantes para crear un buen clima de trabajo que aumente la productividad de sus trabajadores.

## **2.2.1.2. Motivación (dimensión II)**

Chiavenato, (2015) define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno.

## **Indicadores de la dimensión 2**

### **2.2.1.2.1. Beneficios**

Chiavenato (2004, p. 287), “los beneficios tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida familiar y laboral más tranquila y productiva”

### **2.2.1.2.2. Incentivos**

Gorbaneff (2009) La recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta.

### **2.2.1.2.3. Reconocimiento de los logros**

Real Academia Española (RAE, 2012), define el término como “La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio”. Por lo tanto, el Reconocimiento puede entenderse como la acción de distinguir a una persona o varias personas; éste se logra a partir del análisis de las características propias de la persona. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Asimismo, reconocimiento también puede ser la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento.

### **2.2.1.2.4. Clima laboral**

Álvarez (1992) enfatiza en la idea del ambiente y de cómo éste, sea favorable o no, para los miembros de la organización, terminará repercutiendo en la definición del concepto de clima y, por extensión, impulsando en mayor o menor medida el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

### **2.2.1.3. Desarrollo del equipo (dimensión III)**

Stoner (1996) define al equipo como personas que interrelacionan con el propósito de lograr un objetivo común. Koontz & Weihrich (1998)

conceptualizan al equipo como un número reducido de personas con destrezas que se complementan entre si comprometidas con un mismo objetivo, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual son solidariamente responsables.

Otra definición de equipo estable la presenta como un conjunto reducido de personas que muestran permanencia con otras, que se comunican de manera abierta, con alto nivel de organización, flexibilidad que les permite trabajar de manera coordinada, con funciones definidas, ahora bien, un equipo es un grupo de empleados organizados, que trabajan juntas para lograr una meta (Reza, 2013).

### **Indicadores de la dimensión 3**

#### 2.2.1.3.1. Planes de formación

Es un documento elaborado por la dirección de la empresa con la finalidad de asegurar la formación de su personal por un período determinado. El Plan se inscribe, pues, dentro de la estrategia de la empresa y debe incluir: El público a quien va dirigido, las acciones formativas necesarias, el presupuesto, los resultados esperados y cómo se evaluará el grado de consecución de los resultados tras su aplicación (Solé y Mirabet, 1997, p. 33).

#### 2.2.1.3.2. Definición de estrategias

Morrisey (1993) define la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí se da a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica.

#### 2.2.1.3.3. Cumplimiento de metas

Locke (1968) define una meta como aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Así, según la teoría de Locke, la intención de alcanzar metas es una fuente básica de motivación para el ser humano.

#### 2.2.1.3.4. Reuniones

OMT (2014), es un término general que se refiere al encuentro de un número de personas en un lugar, con el objetivo de organizar o llevar a cabo una actividad concreta. El término “reunión” y su descripción recién señalada se aplicaban a un encuentro de 10 o más participantes por un mínimo de cuatro horas en un espacio contratado.

#### 2.2.1.3.5. Responsabilidades específicas

Locke (1968) Es la cualidad que tiene aquel individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada. Es una virtud que suele ser considerada como uno de los principios humanos más significativos, que puede encontrarse prácticamente en cualquier ámbito, ya sea familiar, político, jurídico, entre otros.

### **2.2.2. Productividad laboral (Variable II)**

Para Alva y Juárez (2014), la productividad es un indicador que refleja, que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

La productividad se refiere a un criterio de índole cuantitativo, que pretende medir la eficiencia, el uso de un determinado recurso, tal como las horas de operación de una máquina, la cantidad de energía o la mano de obra que son requeridas para la realización de una determinada tarea o trabajo (Neyra, 2009). Para este autor el mejor reflejo de una alta o baja productividad se puede apreciar en la capacidad que tiene un trabajador y/o máquina para producir mejor y más rápido un determinado producto o servicio, utilizando los recursos mínimos necesarios.

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los



recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. De acuerdo con esta definición la productividad depende tanto de las facilidades que pueda brindar la organización, así como el apoyo que perciban los trabajadores.

Otra definición de productividad, es la que nos indica que, es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. (Galindo, 2015).

### **Beneficios de la Productividad.**

Bain (2003), indica que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico con los recursos consumidos.

Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

### **Medición de la Productividad.**

Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

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

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales.

Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

Dimensiones de la variable 2 productividad laboral

#### **2.2.2.1. Capacitaciones (dimensión I)**

La capacitación es el proceso de enseñanza–aprendizaje que se inicia con un diagnóstico de las necesidades de capacitación, establece un programa y se apoya en diferentes métodos que se utilizan para fomentar en los empleados nuevos y actuales las habilidades que necesitan para ejecutar las labores en forma adecuada. (Dessler, 2001, pag. 89)

#### **Indicadores de la dimensión 1**

##### **2.2.2.1.1. Capacitación promocional**

Chiavenato (2002) menciona que la capacitación promocional es un medio que desarrolla las capacidades de las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, y puedan contribuir eficazmente a los objetivos organizacionales. (p.58)

##### **2.2.2.1.2. Capacitaciones dentro de la empresa**

Louart (1994), con otras palabras, pero siempre haciendo énfasis en los procesos de capacitación, señala que “un sistema de formación es necesariamente complejo. Tiene que conciliar objetivos generales,

necesidades propias de cada departamento y demandas individuales”. (pág. 163).

#### 2.2.2.1.3. Capacitaciones fuera de la empresa

Mondy y Noe (2005) señalan que es, “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño”. (pág. 202).

#### 2.2.2.2. Logro de objetivos (dimensión II)

Es la aspiración, el propósito, el resultado a alcanzar, el para qué se desarrolla la investigación, que presupone el objeto transformado, la situación propia del problema superado. (Álvarez, 1997)

### **Indicadores de la dimensión 2**

#### 2.2.2.2.1. Mayor rentabilidad

Es una noción que se emplea en toda actividad económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y/o financieros con el fin de alcanzar ciertos objetivos. (Ccaccya, 2015)

#### 2.2.2.2.2. Mayor productividad

Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

#### 2.2.2.3. Eficiencia y eficacia (dimensión III)

Fleitman (2008) Explica que son comparaciones de lo que se forma con los objetivos previamente establecidos, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplen. Ya sean estos a corto o a largo plazo.

Algunos indicadores de eficacia se describen a continuación

- Comparación de lo realizado con el objetivo previamente establecido dentro de la organización y en el puesto que se desenvuelve cada colaborador.
- Se determina si, de acuerdo con lo planeado, los objetivos y metas han sido llevados a buenos términos, para el crecimiento de la organización y del puesto.
- Se verifica la parte del proceso que sirve para medir la eficacia en las diferentes áreas que cada uno de los colaboradores ocupa dentro de la organización en cuestión a sus destrezas y habilidades.

La eficacia es la relación de la magnitud entre las metas y objetivos previstos en los programas y presupuestos, que se tienen para alcanzar las metas establecidas.

Chiavenato (2004), se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar sus metas; aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas.

### **Indicadores de la dimensión 3**

#### **2.2.2.3.1. Entregas inmediatas**

Fleitman (2008) Consiste en la entrega en mano de paquetes o documentos en un tiempo inferior a dos horas. Esta modalidad ha sido aplicada a las tiendas virtuales para agilizar el proceso de entrega del producto comprado a los clientes y que éstos puedan disponer de sus pedidos a la mayor brevedad.

#### **2.2.2.3.2. Atención personalizada**

Mondy y Noe (2005) Es la atención que implica un trato directo o personal entre un determinado trabajador y un determinado cliente, y que toma en cuenta las necesidades, gustos y preferencias de éste último.

#### 2.2.2.3.3. Calidad del producto

Chiavenato (2004). Es la percepción que el cliente tiene del mismo. Es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con un producto o servicio determinado, que solo permanece hasta el punto de necesitar nuevas especificaciones. La calidad es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.

#### 2.2.3.3.4. Productos en buen estado

Stanton, Etzel y Walker (2017) el producto es un conjunto de atributos tangibles e intangibles que abarcan empaque, color, precio, calidad y marca, más los servicios y la reputación del vendedor; el producto puede ser un bien, un servicio, un lugar, una persona o una idea.

### 2.3. Definición de términos básicos.

1. **Entregas inmediatas.** - Fleitman (2008) Consiste en la entrega en mano de paquetes o documentos en un tiempo inferior a dos horas. Esta modalidad ha sido aplicada a las tiendas virtuales para agilizar el proceso de entrega del producto comprado a los clientes y que éstos puedan disponer de sus pedidos a la mayor brevedad.
2. **Atención personalizada.** - Mondy y Noe (2005) Es la atención que implica un trato directo o personal entre un determinado trabajador y un determinado cliente, y que toma en cuenta las necesidades, gustos y preferencias de este último.
3. **Calidad del producto.** - Chiavenato (2004). Es la percepción que el cliente tiene del mismo. Es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con un producto o servicio determinado, que solo permanece hasta el punto de necesitar nuevas especificaciones. La calidad es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.

4. **Productos en buen estado.** - Stanton, Etzel y Walker (2017) el producto es un conjunto de atributos tangibles e intangibles que abarcan empaque, color, precio, calidad y marca, más los servicios y la reputación del vendedor; el producto puede ser un bien, un servicio, un lugar, una persona o una idea.
5. **Capacitación promocional.** - Chiavenato (2002) menciona que la capacitación promocional es un medio que desarrolla las capacidades de las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, y puedan contribuir eficazmente a los objetivos organizacionales. (p.58)
6. **Capacitaciones dentro de la empresa.** - Louart (1994), con otras palabras, pero siempre haciendo énfasis en los procesos de capacitación, señala que “un sistema de formación es necesariamente complejo. Tiene que conciliar objetivos generales, necesidades propias de cada departamento y demandas individuales”. (pág. 163).
7. **Capacitaciones fuera de la empresa.** - Mondy y Noe (2005) señalan que es, “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño”. (pág. 202).
8. **Mayor rentabilidad.** - Es una noción que se emplea en toda actividad económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y/o financieros con el fin de alcanzar ciertos objetivos. (Ccaccya, 2015)
9. **Mayor productividad.** - Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente

**10. Planes de formación.** - Es un documento elaborado por la dirección de la empresa con la finalidad de asegurar la formación de su personal por un período determinado. El Plan se inscribe, pues, dentro de la estrategia de la empresa y debe incluir: El público a quien va dirigido, las acciones formativas necesarias, el presupuesto, los resultados esperados y cómo se evaluará el grado de consecución de los resultados tras su aplicación (Solé y Mirabet, 1997, p. 33).

**11. Reuniones.** - OMT (2014), es un término general que se refiere al encuentro de un número de personas en un lugar, con el objetivo de organizar o llevar a cabo una actividad concreta. El término “reunión” y su descripción recién señalada se aplicaban a un encuentro de 10 o más participantes por un mínimo de cuatro horas en un espacio contratado.

**12. Responsabilidades específicas.** - Locke (1968) Es la cualidad que tiene aquel individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada. Es una virtud que suele ser considerada como uno de los principios humanos más significativos, que puede encontrarse prácticamente en cualquier ámbito, ya sea familiar, político, jurídico, entre otros.

## **2.4. Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

El conocimiento del trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa

agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

El desarrollo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

## **2.5. Variables.**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable.**

#### **2.5.1.1. Gestión de recursos humanos**

Según Aduna, García y Chávez, (2017) menciona que la gestión de recursos humanos tiene por finalidad implementar la selección de empleados de gran calidad, capacitarlos constantemente, organizar adecuadamente su actividad y mantenerlos en sus labores por especialidad, buscando la flexibilidad financiera, funcional y numérica.

#### **2.5.1.2. Productividad laboral**

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta



productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. De acuerdo con esta definición la productividad depende tanto de las facilidades que pueda brindar la organización, así como el apoyo que perciban los trabajadores.

## **2.5.2. Definición operacional de la variable.**

### **2.5.1. Gestión de recursos humanos**

La gestión de recursos humanos es tiene la función de aplicar competencias y valores a los empleados de una institución pública o privada para llegar a los objetivos trazados, por parte de sus representantes, gerente o directivos.

### **2.5.2. Productividad laboral**

La productividad laboral es el producto realizado, acabado, terminado por los empleados de una empresa a un menor costo y tiempo de venta o producción, el cual refleja mayor rentabilidad y ganancias a la institución.

## 2.5.2. Operacionalización de la variable

### a. Variable (I) Gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		Nº	Contenido	
Conocimiento del trabajo	Competencias laborales	01	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L. valora sus competencias laborales que aplica en el desarrollo de su trabajo diario?	Ordinal
	Capacidades laborales	02	¿Sus capacidades laborales son aceptadas con agrado por su empleador en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L.?	
	Conocimientos laborales	03	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., invierte en la potencialización de sus conocimientos laborales y los convierte en competencias?	
Motivación	Beneficios	04	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L. le otorga sus beneficios de acuerdo a lo que estipula la ley?	CASI NUNCA
	Incentivos	05	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., le otorga incentivos al momento de llegar a sus objetivos trazados?	CASI SIEMPRE
	Reconocimiento de los logros	06	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., reconoce particularmente y públicamente sus logros obtenidos en la institución?	SIEMPRE
	Clima laboral	07	¿El clima laboral en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., es aceptable, sobre llevable entre los empleados?	
Desarrollo del equipo	Planes de formación	08	¿En la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., se realizan planes de formación conjuntamente con la participación de los empleados?	
	Definición de estrategias	09	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., define conjuntamente con los empleados las estrategias a utilizar?	
	Cumplimiento de metas	10	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., cumple sus metas trazadas institucionalmente?	
	Reuniones	11	¿Las reuniones en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., son constantes, democráticas y equitativas?	
	Responsabilidades específicas	12	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., delega a sus empleados responsabilidades específicas a cumplir en la institución?	

b. Variable (II) productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		Nº	Contenido	
Capacitaciones	Capacitación promocional	01	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, realiza capacitación promocional a sus empleados?	Ordinal
	Capacitaciones dentro de la empresa	02	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, realiza capacitación dentro de la empresa a sus empleados?	
	Capacitaciones fuera de la empresa	03	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, realiza capacitación fuera de la empresa a sus empleados?	
Logro de objetivos	Mayor rentabilidad	04	¿Los logros de objetivos generan mayor rentabilidad en la empresa agroveterinario ESTHEPHY?	NUNCA
	Mayor productibilidad	05	¿Los logros de objetivos generan mayor productividad en la empresa agroveterinario ESTHEPHY?	CASI NUNCA CASI SIEMPRE
Eficiencia y eficacia	Entregas inmediatas	06	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, realiza entregas inmediatas de sus productos a sus clientes?	SIEMPRE
	Atención personalizada	07	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, realiza atención personalizadas de sus productos a sus clientes?	
	Calidad del producto	08	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, posee productos de calidad en la venta a sus clientes a sus clientes?	
	Productos en buen estado	09	¿La empresa agroveterinario ESTHEPHY, tiene productos en buena estado para la venta a sus clientes?	

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

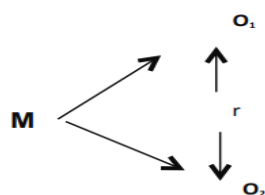
### 3.1. Diseño de la investigación.

Según Hernández, Fernández y Batista: “El diseño es una estrategia que se desarrolla con la finalidad exclusiva de obtención de información que sea requerida para una investigación” (2014, p.120).

Según Hernández, R. Fernández, c. y Batista, P. (2010), el diseño es no experimental, el tipo de investigación es descriptiva correlacional, es descriptivo porque se describe y especifica las propiedades importantes de las dos variables estudiadas en la investigación y es correlacional porque mide el grado de relación que existe entre las dos variables.

El diseño de investigación utilizado en la presente investigación es transeccional o trasversal porque los datos se recogieron en un lugar y momento determinado.

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se trabaja números, cantidades específicas. El método de investigación utilizado es el método deductivo ya que parte de una forma general a específica en la recolección de la información; por lo tanto, el diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

01= Gestión de recursos humanos

r = significa relación

02 = Productividad laboral

### 3.2. Población y Muestra.

#### 3.2.1. Población.

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, Hernández (2010).

La población en nuestro estudio estará conformada por 12 empleados de la empresa agroveterinaria, ubicado en el jirón Ucayali N° 222, distrito de Callería.

<b>TOTAL DE LA MUESTRA</b>		
<b>N°</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>DNI</b>
01	Hendrix Elías Hidalgo Isuiza	76796565
02	Jhon Kelvin Unchupaico Tapullima	76049710
03	Franklin Danny Santiago Murga	63420655
04	Katia Janeth Rodríguez Herrera	45120509
05	Jonatán Bernave Hernández Romero	45569051
06	Esaú Daniel del Carpio Bravo	73998627
07	Alfonso Rodríguez Landeo	00014193
08	Leyda Monteluiza Cahuaza	76294711
09	Albert Ronald Guevara Eufrazio	45030203
10	Fredy Evaristo Jara Reyes	22501268
11	Darlin Chujutalli Fatama	41683443
12	Reyna Magaly Figueredo Barbaran	75825419

### 3.2.2. Muestra

Para Hernández, et al (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra de estudio estuvo conformada por el total de población que en este caso son 12 empleados de empresa agroveterinaria ESTHEPHY, sito en el jirón Ucayali N° 222, del distrito de Callería.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información de la presente investigación, se aplicará la técnica de la encuesta para recopilar la información, directamente de las variables de estudio. Y el instrumento utilizado será el cuestionario donde se le aplicará a cada variable de estudio.

El instrumento o cuestionario de la primera variable está compuesto por 4 dimensiones el cual se comprenderá de 18 indicadores y 18 preguntas. El instrumento en la segunda variable estará conformado por 3 dimensiones el cual a su vez estará compuesto por 10 indicadores y 10 preguntas respectivamente.

### 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

#### 3.4.1. Validez

La validez de los instrumentos se estableció a través del juicio de los siguientes expertos, los cuales estuvieron conformados por los siguientes investigadores.

<b>Nº</b>	<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Valoración del instrumento</b>
01	Mg. Lila Ramírez Zumaeta	Administrador	Confiable
02	Mg. José Wilson Mozombite Armas	Administrador	Confiable
03	Dr. Percy Orlando Rojas Medina	Docente	Confiable

### 3.4.2. Confiabilidad.

Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Kerlinger (2002).

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Hernández (2010).

Para realizar la confiabilidad se realizó una prueba piloto al 100% de la población que sería la misma cantidad de la muestra, por ser poblaciones pequeñas, en este caso 12 empleados de la de empresa agroveterinaria ESTHEPHY.

## Alfa de Cronbach de la variable Gestión de Recursos Humanos

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	12

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	12 100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0 ,0
	Total	12 100,0

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Interpretación:** El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación en su variable: Gestión de Recursos Humanos, dio como resultado 0,986.

## Alfa de Cronbach de Productividad laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	9

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	52,2
	Excluido <sup>a</sup>	11	47,8
	Total	23	100,0

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Interpretación:** El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación en su variable: Productividad Laboral, dio como resultado 0,817.

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

La investigación analizará y representará los datos mediante figuras y tablas que serán procesadas en el programa Excel y a través del programa SPSS-V22, para luego realizar las interpretaciones correspondientes.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

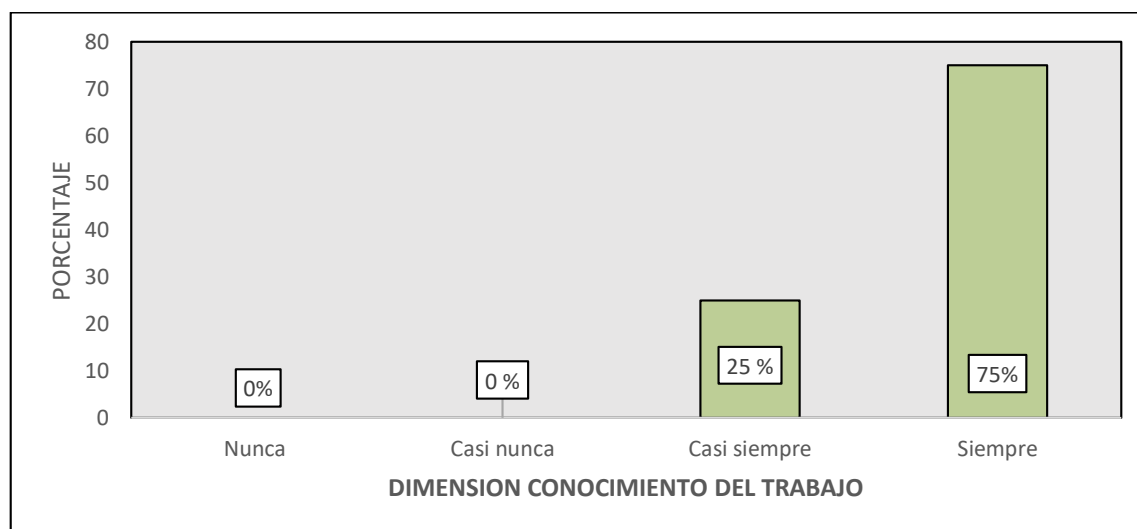
### 4.1. Resultados.

Se procesa las encuestas a través del programa SPSS V22 Excel y se presenta resultados en tablas y figuras de las variables y dimensiones en estudio

**Tabla 1 dimensión 1: Conocimiento del trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
Casi siempre	3	25
Siempre	9	75
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



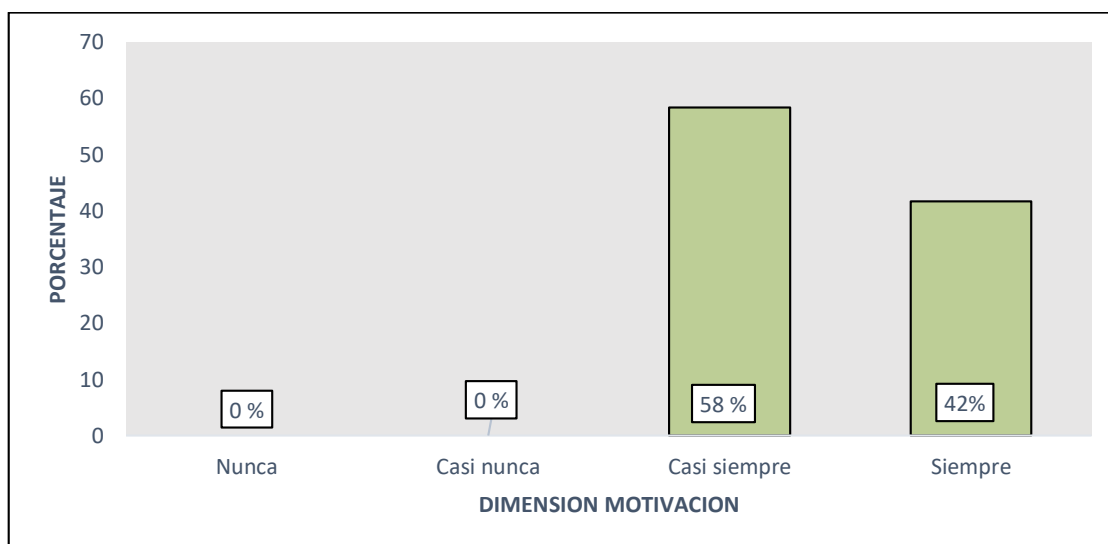
**Figura 1 dimensión 1: Conocimiento del trabajo**

**Interpretación** De la tabla y figura 1 se observa que el 75% de encuestados refieren que siempre existe un Conocimiento del trabajo, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 25% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 2 dimensión 2: Motivación**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
Casi siempre	7	58
Siempre	5	42
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



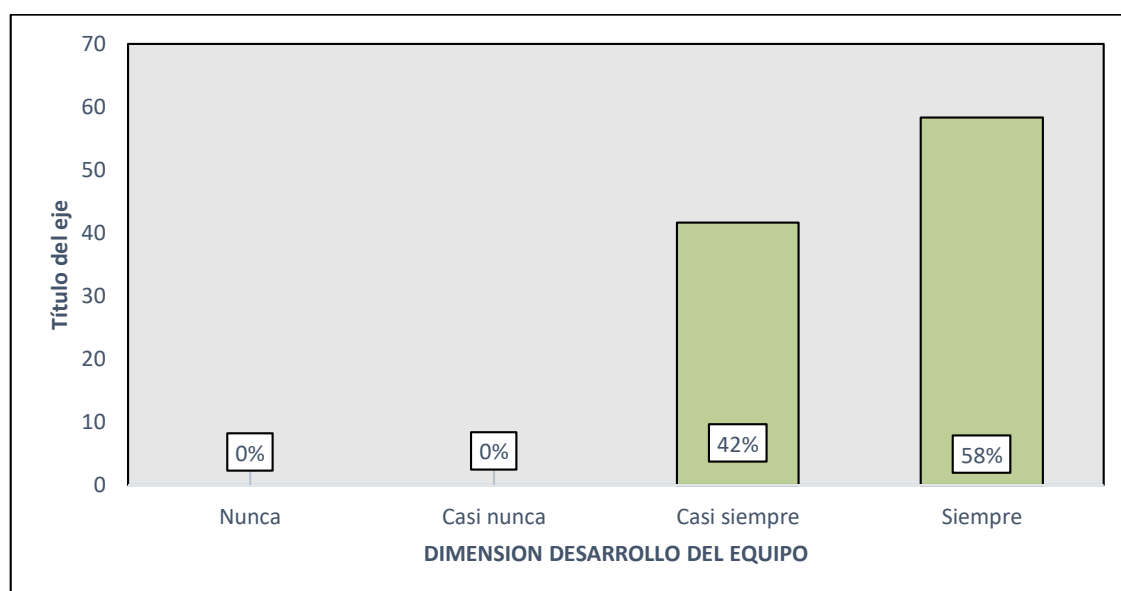
**Figura 2 dimensión 2: Motivación**

**Interpretación** De la tabla y figura 2 se observa que el 42% de encuestados refieren que siempre existe una motivación, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 58% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 3 dimensión 3: Desarrollo del equipo**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
Casi siempre	5	42
Siempre	7	58
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



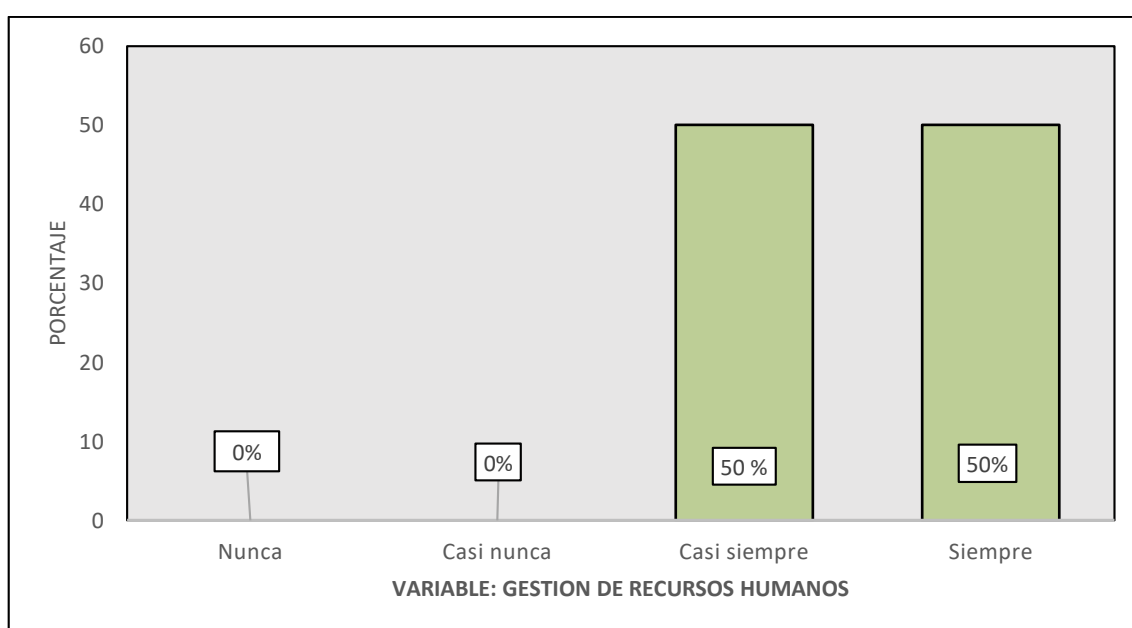
**Figura 3 dimensión 3: Desarrollo del equipo**

**Interpretación** De la tabla y figura 3 se observa que el 58% de encuestados refieren que siempre existe desarrollo del equipo, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 42% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 4 Variable: Gestión de recursos humanos**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	6	50
	Siempre	6	50
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



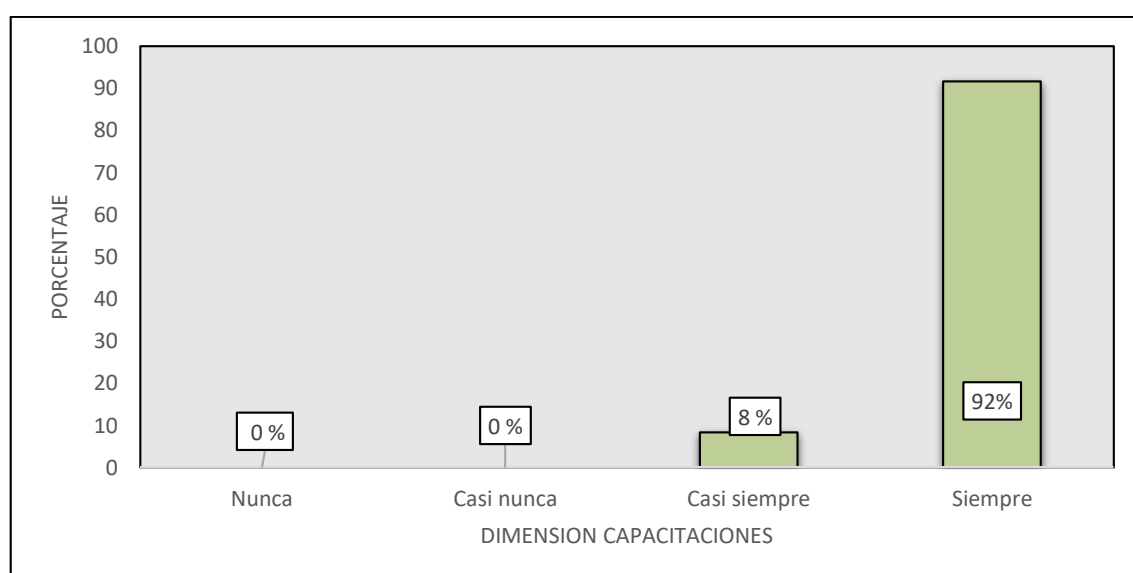
**Figura 4 Variable: Gestión de recursos humanos**

**Interpretación** De la tabla y figura 4 se observa que el 50% de encuestados refieren que siempre existe una buena gestión de recursos humanos, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 50% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 5 dimensión 1: Capacitaciones**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	1	8
	Siempre	11	92
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



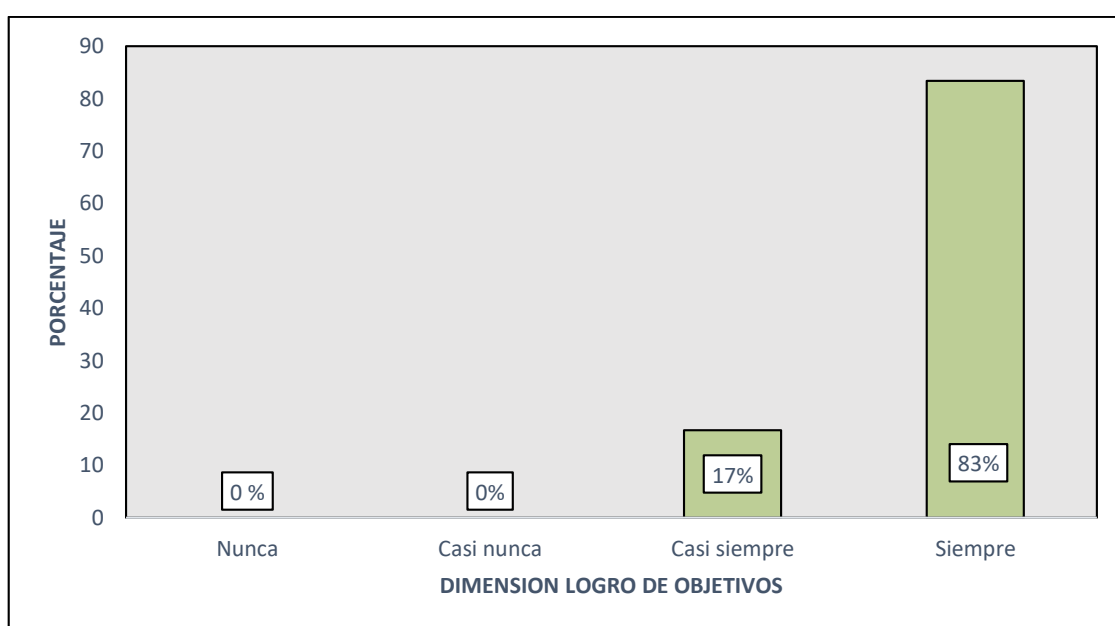
**Figura 5 dimensión 1: Capacitaciones**

**Interpretación** De la tabla y figura 5 se observa que el 92% de encuestados refieren que siempre existe capacitaciones, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 8% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 6 dimensión 2: Logro de objetivos**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	2	17
	Siempre	10	83
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



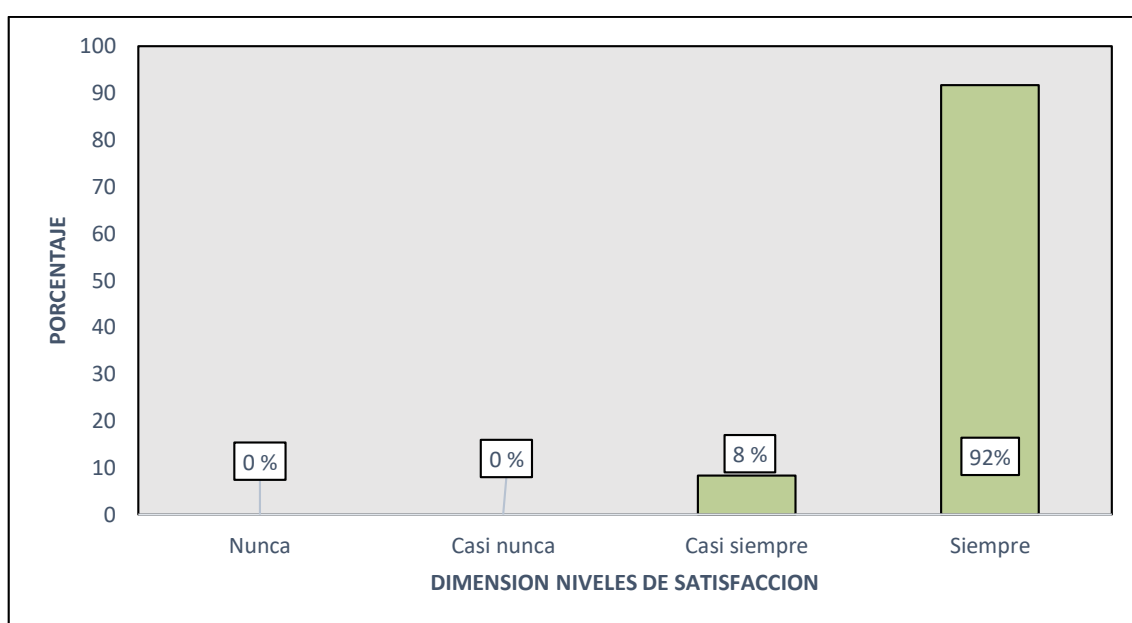
**Figura 6 dimensión 2: Logro de objetivos**

**Interpretación** De la tabla y figura 6 se observa que el 83% de encuestados refieren que siempre se logra los objetivos, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 17% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 7 dimensión 3: Eficiencia y eficacia**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	1	8
	Siempre	11	92
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



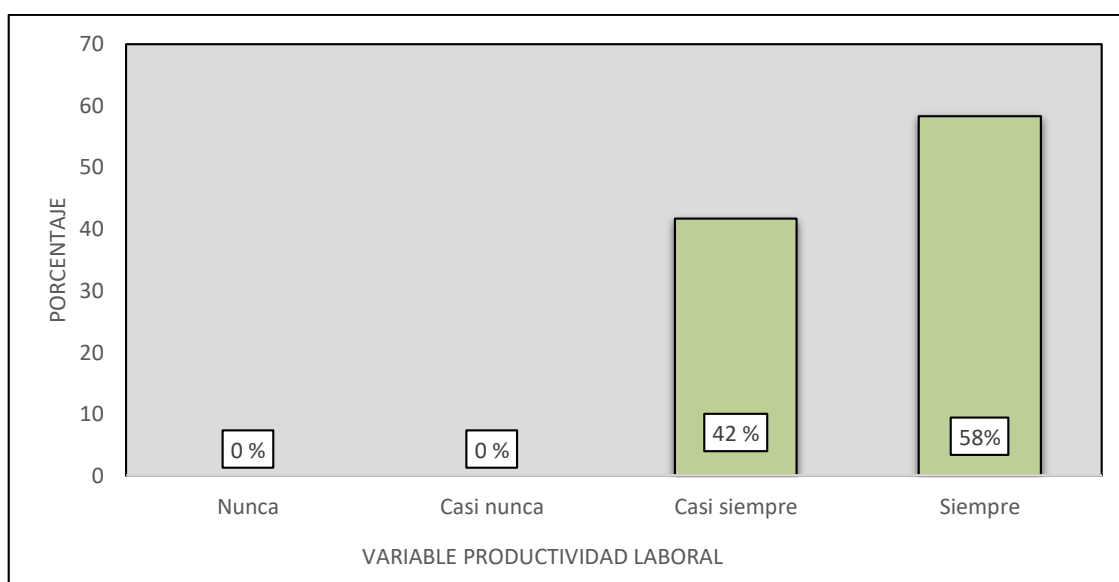
**Figura 7 dimensión 3: Nivel de satisfacción**

**Interpretación** De la tabla y figura 7 se observa que el 83% de encuestados refieren que siempre existe un nivel de eficiencia y eficacia, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 17% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 8 Variable: Productividad laboral**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	5	42
	Siempre	7	58
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



**Figura 8 Variable: Productividad laboral**

**Interpretación** De la tabla y figura 8 se observa que el 58% de encuestados refieren que siempre existe una buena productividad laboral, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 42% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.



## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS GENERAL

**Hi:** La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Ho:** La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Tabla 9 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables gestión de recursos humanos y productividad laboral**

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1): gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	12	12
	Variable(V2): productividad laboral	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 9, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,755$  correlación buena positiva y  $p\text{valor} = 0,003 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

## HIPÓTESIS ESPECIFICA N°01

**Ho:** El conocimiento del trabajo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Hi:** El conocimiento del trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Tabla 10 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión conocimiento del trabajo y la variable productividad laboral**

		Correlaciones		
			D1	V2
Rho de Spearman	Variable (D1): conocimiento del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	12	12
	Variable(V2): productividad laboral	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,735$  correlación buena positiva y  $p\text{valor} = 0,004 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye El conocimiento del trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

## HIPÓTESIS ESPECIFICA N°02

**Ho:** La motivación no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Hi:** La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Tabla 11 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión La motivación y la productividad laboral**

Correlaciones				
			D2	V2
Rho de Spearman	Variable (D2): La motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	12	12
	Variable(V2): productividad laboral	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,794$  correlación buena positiva y  $p\text{valor} = 0,001 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

### HIPÓTESIS ESPECIFICA N°03

**Ho:** El desarrollo en equipo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022

**Hi:** El desarrollo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

**Tabla 12 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión desarrollo en equipo y la variable productividad laboral**

		Correlaciones		
			D3	V2
Rho de Spearman	Variable (D3): desarrollo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,616*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	12	12
	Variable(V2): productividad laboral	Coeficiente de correlación	,616*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,616$  correlación moderada positiva y pvalor  $0,025 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye El desarrollo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

## 4.2. Discusión

Para realizar la discusión se parte de la pregunta investigación, ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEHPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022?, donde se ha obtenido que existe relación significativa entre ambas variables que genera discusión de la tesis.

De la Tabla y figura 4 sobre la variable Gestión de recursos humanos se observa que el 50% de encuestados refieren que siempre existe una buena gestión de recursos humanos, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 50% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca y respecto a la siguiente variable Productividad laboral en la tabla y figura 8 el 58% de encuestados refieren que siempre existe una buena productividad laboral, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 42% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca. Estos resultados tienen relación con las conclusiones de **Enriquez. (2017)**. concluyó que la Gestión de Recursos Humanos se desarrolla positivamente en los empleados de la Municipalidad Distrital Anco Huallo - Apurímac, lo confirma **Lorenzo. (2017)**. Se concluye que se identificó una relación positiva elevada con un alto nivel de significancia entre la productividad laboral y la habilidad de los servidores públicos, por tanto, se considera implicar una mejora de su productividad laboral en base a potenciar con sus habilidades, asimismo trabajando en la mejora de la productividad laboral del trabajador ayudaría a que el mismo se posicione más proactivamente, seguido de algunas conclusiones de **Beraun; De la Cruz. (2022)**, se concluye Se tuvo una correlación positiva alta de 0.890 y el valor del Sig. (bilateral) fue de 0.001 menor de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis general, es decir que la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de servicio en el área de negocios de la Caja Maynas, Pucallpa 2020, es significativa. **Álvarez; Freire; Gutiérrez. (2017)**. Se han logrado determinar la eficiencia de la relación que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa,

ésta estaría perdiendo efectividad producto del alto nivel de rotación laboral que se produce en el país, dado que los empleados se capacitan y luego se trasladan a otra empresa, efecto de los cambios de la reforma laboral. La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 9 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,755$  correlación buena positiva y  $p\text{-valor} = 0,003 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022.

De los resultados obtenidos de la tabla N° 01, 02, 03, 05, 06, 07, sobre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos: Conocimiento del trabajo, motivación y desarrollo del equipo en la ejecución varía entre 20% y 80% los niveles que más predominan son siempre y casi siempre, es decir existe una buena adquisición de bienes y servicios. Luego de contrastar las hipótesis específicas se obtienen que se rechazan las hipótesis nulas planteadas, se concluye que las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se relacionan de manera significativa con la variable productividad laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Al término de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

#### Primera Conclusión

Se concluyó que La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r= 0,755$  correlación buena positiva y  $pvalor 0,003=<0.01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 50% de encuestados refieren que siempre existe una buena gestión de recursos humanos, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 50% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca. y respecto la productividad laboral el 58% de encuestados refieren que siempre existe una buena productividad laboral, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 42% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca

#### Segunda Conclusión

Se concluyó que El conocimiento del trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali - 2021 – 2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r= 0,735$  correlación buena positiva y  $pvalor 0,004=<0.01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 75% de encuestados refieren que siempre existe un Conocimiento del trabajo, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 25% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

### **Tercera Conclusión**

Se concluyó que La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,794$  correlación buena positiva y  $p\text{valor } 0,001 = < 0.01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 42% de encuestados refieren que siempre existe una motivación, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 58% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.

### **Cuarta Conclusión**

Se concluyó que El desarrollo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,616$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor } 0,025 = < 0.05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 58% de encuestados refieren que siempre existe desarrollo del equipo, es decir se aplican correctamente los estándares establecidos, cumplimiento de objetivos trazados, seguido de 42% nivel casi siempre, 0% casi nunca y nunca.



## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes de acuerdo a los resultados y conclusiones obtenidos:

Primera. En base a los resultados hallados, se recomienda que los empleados comprendan la importancia de los mismos no solo en la parte del planeamiento si no también en su logro, la mayoría de los empleados cumplen con los objetivos porque así está plasmado en nuestro Plan de Trabajo, pero no saben la importancia que éstos tienen para la toma de decisiones y la repercusión que tiene en beneficio de la comunidad.

Segunda. Capacitar a todos los empleados por eso la formación es necesaria nosotros debemos estar actualizados en los diferentes conceptos y también nuestras autoridades deben gestionar capacitaciones para los servidores.

Tercera. Debe diseñar estrategias innovadoras y actualizadas para la selección del personal, de manera formal, para seleccionar al mejor talento humano. Así mismo una Gestión del talento humano debe ser promover de forma interna a los trabajadores, que están laborando, para ofrecerles ascenso.

Cuarta. Se recomienda al personal elaborar y aplicar procedimiento con modelos de selección de oferta idónea con la finalidad de que el personal del área realice procesos de análisis de las propuestas especializadas para establecer transparencia en las decisiones de compra, dando seguridad y garantía en la gestión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aduna, A., García, E., y Chávez, E. (2017). Modelos de gestión de Recursos Humanos. Tepexic- Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 4(8). Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Álvarez; Freire; Gutiérrez. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. (Tesis de pregrado). Universidad de Concepción. Chile.
- Alvarez, G. (1992). 'El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes'. Interamericana de Psicología Ocupacional, 11 (1-2), 25-50.
- Álvarez, C. (1997) Como Se Modela La Investigación Científica. Capítulo 1. La Universidad y sus procesos. p.16. Editorial Academia.
- Allee, Verna (2003). The Future of Knowledge: Increasing Prosperity Through Value Networks. Burlington, MA, EE. UU.: Butterworth-Heinemann.
- Bain R.(2003). La productividad (2ºed). Estado de México, México. Editorial McGraw Hill. Recuperado de <https://robertomatuteunah.files.wordpress.com/2013/09/productividad-david-bain-freelibros-org.pdf>.
- Beraun; De la Cruz. (2022). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en el área de negocios de la caja municipal de ahorro y crédito de Maynas, agencia Pucallpa 2021*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali.
- Ccaccya D. (2015). Análisis de rentabilidad de una empresa. Actualidad Empresarial. Recuperado de

[http://aempresarial.com/servicios/revista/341\\_9\\_KAQKIKGSKPBXJOWNCBAWUTXOEZPINLAYMRJUCPNMEPJODGCGHC.pdf](http://aempresarial.com/servicios/revista/341_9_KAQKIKGSKPBXJOWNCBAWUTXOEZPINLAYMRJUCPNMEPJODGCGHC.pdf)

Chiavenato A. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de Administración. 7ma. Edición. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). "Administración de recursos humanos. el capital humano de las organizaciones". México D.F. McGraw- Hill Interamericana editores, S.A. de C.V. (8° Edición), p.487.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. (9.a ed.) Editorial McGraw– Hill.

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones (Tercera ed.). México. D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. (8va Ed.). México D.F: Pearson Education.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. México: McGraw-Hill. Recuperado de [https://www.academia.edu/11855126/GESTION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_DOLAN\\_MC\\_GRAW](https://www.academia.edu/11855126/GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW).

Enriquez. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac-2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Fleitman J. (2008). Evaluación integral para implementar modelos de calidad. México: Schoenfeld pax.

Galindo, M. & Ríos, V. (2015). Productividad en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?

Gaither, N y Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. Recuperado de

[https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion\\_\\_de\\_produccion\\_y\\_operaciones.pdf](https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion__de_produccion_y_operaciones.pdf)

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*, Madrid, España: Pearson.

Gorbaneff, Y., (2009), El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura, [En línea], recuperado el 31 de enero de 2012 de: <http://0-ehis.ebscohost.com.millennium.itesm.mx>

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. (2003). *Gestión por Competencia Laboral*. (2ª ed.). Guatemala: autor.

Koontz, Harold & WEIHRICH Heinz, *Administración una perspectiva global*, onceava edición, Editorial Mc Graw Hill, México D. F, 1998 Pág. 576

Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*. Estados Unidos.

Lorenzo. (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Louart, P. (1994). *Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). Programa de Apoyo para la productividad. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx>productividad>pdf>.

Mondy. R, W., y Noe, R. M. (2005). *Administración de los recursos Humanos*. México, D.F.: Pearson Educación.

Morrisey, G. (1993) *El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación.*/ Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España. 119 pp..

Navarro, (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis de postdoctorado), Universidad de Valencia. España.

- Neyra, L. (2009). Comunicación organizacional y Productividad de los colaboradores de la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Nieves, F. (2018). Las competencias laborales y los servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Huánuco. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú.
- Organización Mundial del Turismo (2014), AM Reports - Miembros Afiliados, Volumen siete – Informe global sobre la industria de reuniones, OMT, Madrid.
- Quispe; Tino; Gonzales. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali.
- Real Academia Española. (2012). Disquisición. Recuperado el 01 de 07 de 2015, de Diccionario de la lengua española: [http://buscon.rae.es/drae/?type=3&val=disquisici%F3n&val\\_aux=&origen=REDRAE](http://buscon.rae.es/drae/?type=3&val=disquisici%F3n&val_aux=&origen=REDRAE)
- Reza, Trosino, Jesús Carlos. Trabajo en equipo: Estrategia de excelencia empresarial, Revista Adminístrate Hoy, #114, octubre 2003, México D. F.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf).
- Salazar. (2013). Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca.
- Sagi, V. (2004). Que es una competencia laboral. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- Schroeder, R. (2002). Administración de Operaciones (2° ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

- Sierra. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis de postgrado). Universidad de Valladolid. España.
- Solé, F. y Mirabet, M. (1997). *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. Barcelona: La Llar del Lltre.
- (1997). *Guía para la formación en la*
- Stanton, Etzel y Walker (2017) *Fundamentos de Marketing*, 13a edición, p. 248
- Stoner, James, Freeman, R. Edward, Gilbert Jr, Daniel R. (1996). *Administración*, sexta edición, Editorial Prentice Hall, Mexico, D.F.
- Wiig, Karl M. (2000). *Knowledge Management: An Emerging Discipline Rooted in a Long History*. En Ch. Despres & D. Chauvel (Eds.), *Knowledge Horizon: The Present and the Promise of Knowledge Management* (págs. 3-26). Woburn, MA, EE. UU.: Butterworth-Heinemann.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y la productibilidad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022  
 Bachs. Reyna Magaly Figueredo Barbaran y Rene Ríos Ramírez.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022?	Determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022	Variable 1 Gestión De recursos humano	Conocimiento del trabajo	Competencias laborales	El diseño de investigación es no experimental.		
					Capacidades laborales			
					Conocimientos laborales			
				Motivación	Beneficios	El tipo de investigación es descriptivo correlacional.		
					Incentivos			
					Reconocimiento de los logros			
					Clima laboral			
				Desarrollo del equipo	Planes de formación	El método de investigación es deductivo.		
					Definición de estrategias			
					Cumplimiento de metas			
Reuniones								
Responsabilidades específicas								
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>			<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			<b>HIPOTESIS ESPECÍFICOS</b>		
¿Cómo el conocimiento del trabajo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022	Determinar si el conocimiento del trabajo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022	El conocimiento del trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022	variable 2 Productividad laboral	Capacitaciones	Capacitación promocional	La población estará conformada por 12 empleados		
					Capacitaciones dentro de la empresa			
					Capacitaciones fuera de la empresa			
				Logro de objetivos	Mayor rentabilidad	La muestra estará conformada por 12 empleados		
Mayor productibilidad								
Eficiencia y eficacia	Entregas inmediatas	El diseño de investigación utilizado es transeccional o transversal						
	Atención personalizada							
	Calidad del producto							
¿Cómo la motivación se relaciona con la	Determinar si la motivación se relaciona con la	La motivación se relaciona significativamente con la			Productos en buen estado	Técnicas de recolección de datos. La encuesta		
						Instrumento de aplicación. El cuestionario		



<p>productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022?</p> <p>¿Cómo el desarrollo del equipo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022?</p>	<p>productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022</p> <p>Determinar si el desarrollo del equipo se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY, del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 - 2022</p>	<p>productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022</p> <p>El desarrollo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2021 – 2022</p>				<p>Técnicas para el procesamiento de datos Se hará uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión (Programa de estadística para ciencias sociales).</p>
--	--	--	--	--	--	---

## **Anexo 2: Instrumentos de aplicación**

### **Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas**

#### **Escuela Profesional de Administración de Negocios**

El presente cuestionario será aplicado a los empleados de la agroveterinaria ESTHEPHY, ubicado en el jirón Ucayali N°222, perteneciente al distrito de calería - Ucayali. Este cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre las variables de estudio: Gestión de recursos humanos y Productividad laboral.

. La presente investigación servirá para la titulación de los Bachs. Reyna Magaly Figueredo Barbaran Y Rene Ríos Ramírez, para optar el título de licenciado en administrador de negocios, ex alumnos de la Universidad Privada de Pucallpa.

La información que usted nos proporcionará será anónima y será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una "X", la casilla que mejor represente su respuesta.

Escala valorativa:

NUNCA	= 1
CASI NUNCA	= 2
CASI SIEMPRE	= 3
SIEMPRE	= 4

## Cuestionario de la Variable (I): Gestión de recursos humanos

	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>			
	<b>Contenido</b>	1	2	3	4
<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b>				
Competencias laborales	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L. valora sus competencias laborales que aplica en el desarrollo de su trabajo diario?				
Capacidades laborales	¿Sus capacidades laborales son aceptadas con agrado por su empleador en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L.?				
Conocimientos laborales	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., invierte en la potencialización de sus conocimientos laborales y los convierte en competencias?				
<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión 2: Motivación</b>				
Beneficios	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L. le otorga sus beneficios de acuerdo a lo que estipula la ley?				
Incentivos	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., le otorga incentivos al momento de llegar a sus objetivos trazados?				
Reconocimiento de los logros	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., reconoce particularmente y públicamente sus logros obtenidos en la institución?				
Clima laboral	¿El clima laboral en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., es aceptable, sobre llevable entre los empleados?				
<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión 3: Desarrollo del equipo</b>				
Planes de formación	¿En la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., se realizan planes de formación conjuntamente con la participación de los empleados?				
Definición de estrategias	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., define conjuntamente con los empleados las estrategias a utilizar?				
Cumplimiento de metas	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., cumple sus metas trazadas institucionalmente?				
Reuniones	¿Las reuniones en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., son constantes, democráticas y equitativas?				
Responsabilidades específicas	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY S.R.L., delega a sus empleados responsabilidades específicas a cumplir en la institución?				

## Cuestionario de la Variable (II): Productividad laboral

	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>			
	<b>Contenido</b>	1	2	3	4
<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión 1: Capacitaciones</b>				
Capacitación promocional	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, realiza capacitación promocional a sus empleados?				
Capacitaciones dentro de la empresa	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, realiza capacitación dentro de la empresa a sus empleados?				
Capacitaciones fuera de la empresa	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, realiza capacitación fuera de la empresa a sus empleados?				
<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión 2: Logro de objetivos</b>				
Mayor rentabilidad	¿Los logros de objetivos generan mayor rentabilidad en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY?				
Mayor productibilidad	¿Los logros de objetivos generan mayor productividad en la empresa agroveterinaria ESTHEPHY?				
<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión 3: Nivel de satisfacción</b>				
Entregas inmediatas	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, realiza entregas inmediatas de sus productos a sus clientes?				
Atención personalizada	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, realiza atención personalizadas de sus productos a sus clientes?				
Calidad del producto	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, posee productos de calidad en la venta a sus clientes a sus clientes?				
Productos en buen estado	¿La empresa agroveterinaria ESTHEPHY, tiene productos en buen estado para la venta a sus clientes?				

## **Anexo 3 Matrices de validación**











**Anexo 03: Matriz de validación**

Título: Gestión de recursos humanos y la productividad laboral de los empleados de la empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., del distrito de Calleria, departamento de Ucayali – 2021- 2022

Bachilleres: Reyna Magaly Figueredo Barbaran y Rene Ríos Ramírez

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Criterio de evaluación												
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de recursos humanos	Conocimiento del trabajo	Competencias laborales	¿La empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L. valora sus competencias laborales que aplica en el desarrollo de su trabajo diario?	X				X		X		X				
		Capacidades laborales	¿Sus capacidades laborales son aceptadas con agrado por su empleado en la empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L.?	X				X		X		X				
		Conocimiento laborales	¿La empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., invierte en la potencialización de sus conocimientos laborales y los convierte en competencias?	X				X		X		X				
	Motivación	Beneficios	¿La empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., le otorga sus beneficios de acuerdo a lo que estipula la ley?	X				X		X		X				
		Incentivos	¿La empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., le otorga incentivos al momento de llegar a sus objetivos trazados?	X				X		X		X				
		Reconocimiento de los logros	¿La empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., reconoce particularmente y públicamente sus logros obtenidos en la institución?	X				X		X		X				
		Clima laboral	¿El clima laboral en la empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., es aceptable, sobre llevable entre los empleados?	X				X		X		X				
		Planes de formación	¿En la empresa agroveteterinaria ESTHEPHY S.R.L., se realizan planes de formación conjuntamente con la participación de los empleados?	X				X		X		X				



**Anexo 4 Base de datos de la confiabilidad del instrumento**

VARIABLE 1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS												
DIMENSIONES												
N°	Conocimiento del trabajo			Motivación				Desarrollo del equipo				
	Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 9	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12
01	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4
02	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4
03	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	4
04	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
05	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL									
	DIMENSIONES								
	Capacitaciones			Logro de objetivos		Eficiencia y eficacia			
	Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 9
01	1	4	2	1	2	4	2	4	3
02	1	4	2	1	2	4	2	4	3
03	2	1	2	2	1	2	3	2	2
04	1	4	2	1	2	4	2	4	3
05	1	1	1	1	1	1	2	1	1
06	1	4	2	1	2	4	2	4	3
07	2	2	2	2	2	2	2	2	2
08	1	4	2	1	2	4	2	4	3
09	1	1	1	1	1	1	2	1	1
10	1	4	2	1	2	4	2	4	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo: 5 Base de datos del procesamiento de la información

<b>VARIABLE 1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>																
	<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>				<b>MOTIVACION</b>					<b>DESARROLLO DEL EQUIPO</b>						<b>TOTAL DE LA VARIABLE</b>
	<b>ITEM 1</b>	<b>ITEM 2</b>	<b>ITEM 3</b>	<b>TOTAL</b>	<b>ITEM 4</b>	<b>ITEM 5</b>	<b>ITEM 6</b>	<b>ITEM 7</b>	<b>TOTAL</b>	<b>ITEM 8</b>	<b>ITEM 9</b>	<b>ITEM 10</b>	<b>ITEM 11</b>	<b>ITEM 12</b>	<b>TOTAL</b>	
1	4	4	3	11	3	3	3	4	13	2	3	3	4	3	15	39
2	4	2	2	8	3	3	4	4	14	4	3	4	4	3	18	40
3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	4	3	4	4	3	18	38
4	2	3	3	8	3	3	3	3	12	4	3	4	4	3	18	38
5	3	3	3	9	3	3	3	4	13	4	3	3	4	3	17	39
6	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	38
7	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	38
8	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	38
9	3	3	3	9	3	3	3	2	11	4	4	3	2	4	17	37
10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	3	3	4	18	39
11	3	3	4	10	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	18	42
12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	4	4	4	2	16	44

<b>VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>													
	<b>CAPACITACIONES</b>				<b>LOGRO DE OBJETIVOS</b>			<b>NIVEL DE SATISFACCION</b>					<b>TOTAL DE LA VARIABLE</b>
	<b>ITEM 1</b>	<b>ITEM 2</b>	<b>ITEM 3</b>	<b>TOTAL</b>	<b>ITEM 4</b>	<b>ITEM 5</b>	<b>TOTAL</b>	<b>ITEM 6</b>	<b>ITEM 7</b>	<b>ITEM 8</b>	<b>ITEM 9</b>	<b>TOTAL</b>	
1	4	3	3	10	4	4	8	4	4	4	2	14	32
2	4	4	4	12	4	3	7	3	3	3	2	11	30
3	4	4	4	12	4	3	7	3	3	3	2	11	30
4	4	4	4	12	4	3	7	3	2	3	2	10	29
5	2	3	3	8	4	3	7	3	2	2	2	9	24
6	4	4	3	11	4	3	7	3	2	3	2	10	28
7	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	2	11	28
8	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	2	11	27
9	4	3	3	10	3	4	7	4	4	2	3	13	30
10	4	4	4	12	4	3	7	3	3	3	3	12	31
11	4	4	4	12	2	3	5	3	3	3	4	13	30
12	4	4	4	12	4	3	7	3	3	3	4	13	32

Anexo: 6 Fotos





