



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de recursos humanos y su influencia en la
competitividad en la empresa Italnord Mecánica Callao, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Espinoza Gutierrez, Maico Gianfranco (orcid.org/0000-0003-3537-0944)

ASESORA:

Mgtr. Mairena Fox, Petronila Liliana (orcid.org/0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis queridos padres Jorge y Rogelia:

Por su apoyo incondicional, por inculcarme valores y las ganas de ser mejor cada día, me han brindado la fortaleza necesaria para lograr mis metas. Gracias por siempre creer en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por brindarme salud y por darme fuerzas cada día para alcanzar mis sueños, y a mi asesora Petronila Liliana Fox por instruirme en la elaboración de esta investigación

Índice de Contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.1 Variables y operacionalización	13
3.2 Población, muestra y muestreo	13
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.4 Procedimientos	17
3.5 Método de análisis de datos	17
3.6 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de expertos	15
Tabla 2. Tabla categórica del coeficiente Alfa Cronbach.....	16
Tabla 3. Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la variable 1	16
Tabla 4. Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la variable 2	17
Tabla 5. Variable “Gestión de Recursos humanos”	18
Tabla 6. Variable “Recursos humanos”	18
Tabla 7. Dimensión “Empleo”	19
Tabla 8. Dimensión “gestión de personal”	19
Tabla 9. Dimensión “Gestión de compensaciones”	20
Tabla 10. Dimensión “Competitividad productiva”	20
Tabla 11. Dimensión “competitividad organizacional”	21
Tabla 12. Dimensión “capacidad de marketing”	21
Tabla 13. Tabla de correlaciones	22
Tabla 14. Resultado de Hipótesis General	23
Tabla 15. Resultado de Hipótesis específica 1	24
Tabla 16. Resultado de Hipótesis específica 2	24
Tabla 17. Resultado de Hipótesis específica 3	25

Resumen

La investigación realizada tiene el propósito establecer una relación cuantitativa entre la gestión de recursos humanos y competitividad en la empresa Italnord, Callao en el año 2019. La investigación es de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de diseño no experimental. Para la medición de las variables de estudio: Gestión de recursos humanos y competitividad de la empresa, se aplicó una encuesta a 32 trabajadores de la empresa Italnord a fin de conocer su apreciación de las dos variables mencionadas y de cada una de sus dimensiones. El problema de investigación se formuló de la siguiente manera; ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos en la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019? El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia que tiene la gestión de recursos humanos en la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019. En el tratamiento estadístico de la información se utilizó el programa Excel y SPSS versión 22, el estadístico de prueba utilizada para la contratación de las hipótesis se estimó el coeficiente de correlación de Pearson lo que permito determinar la relación entre las variables y las dimensiones. Al correlacional la variable Independiente Gestión de los Recursos Humanos y la Variable Competitividad de la Empresa se halló una relación positiva y significativa ($r=0,858$, y $p_valor=0.000$ ($p < .05$) con lo que se verifica la Hipótesis General es decir que a un mayor nivel de Gestión de los Recursos Humanos corresponde una mejor competitividad de la empresa.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, competitividad, calidad empresarial

Abstract

The research carried out aims to establish a quantitative relationship between human resources management and competitiveness in the company Italnord, Callao in 2019. For this purpose, a survey was applied to 32 workers of the Italnord company to know their appreciation of the two mentioned variables and each of its dimensions. The research problem was formulated in the following way; what is the relationship between the management of human resources in the competitiveness of the company Italnord, Callao 2019? The general objective of the research was to determine the influence that human resource management has on the competitiveness of the company Italnord, Callao 2019. The study was of a quantitative approach with a transversal approach, of a basic type, of a descriptive level, and of a design correlational in order to verify each of the hypotheses, the Pearson correlation coefficient was estimated, which allowed us to determine the relationship between the variables and the dimensions. The independent variable was management of human resources and the competitiveness variable of the company was found to have a positive and significant relationship ($r = 0.888$, and $p_value = 0.000$ ($p < .05$)) with what is verified by the general assumption is to say that at a higher level of human resources management corresponds a better competitiveness of the company.

Keywords: Human Resources Management, Competitiveness and Business Quality

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas en el presente para lograr una competitividad óptima están desarrollando cambios significativos en la tarea de los patrimonios individuales, tomando las decisiones importantes en la organización de las empresas, adoptando objetivos estratégicos incluyendo la gestión del personal como un aspecto fundamental, de igual manera las empresas tienen que enfrentar los cambios tecnológicos y la globalización.

En el contexto internacional se ha seleccionado dos autores, Flores (2017), el estudio tuvo el propósito de crear la ocurrencia de la misión en el trabajo profesional de los obreros, se constatado que la calidad del trabajo guarda relación con la comodidad de los obreros y empleados, en el desempeño laboral. Expresando que los componentes del desempeño laboral.

Asimismo, Castañeda y Naranjo (2017), tuvo como finalidad en su investigación la de establecer diversos modelos para poder incrementar el grado de competitividad de las compañías en naciones del continente, por el cual, se puso mayor énfasis en las compañías de mínimo tamaño empresarial ya que éstas son las que forman el mayor porcentaje de las empresas en general de cada país. Se llegó a concluir que las compañías de menor tamaño económico poseen diversas deficiencias en su gestión interna, la cual incluye la de su personal teniendo una influencia muy marcada en los niveles de competitividad frente a otras compañías más relevantes en el mercado. Es por ello, que las empresas deben de tener una correcta gestión para el incremento del grado de eficiencia de su personal.

En el contexto nacional se ha estimado los antecedentes como el caso de Muñoz (2016), da como consecuencia que existe una similitud seguida entre las dos variables de investigación, p valor arroja un valor de $0.00 < 0.05$, y el coeficiente $r: 0.92$; llegando a la conclusión que se entiende que una gestión óptima permitirá un mejor desempeño de los trabajadores del ONPE. Otra investigación como Muñoz (2017), en la que se tuvo como fin evidenciar como incide la gestión del capital humano en el desempeño que tienen frente al logro de fines de la

organización, asimismo, el autor concluyo mencionando que una correcta gestión del personal incidirá de manera óptima en la organización, por lo cual se debe de trabajar y mejorar las capacidades del personal para que se pueda incrementar su productividad de sus funciones.

En el contexto local, la sociedad Italnord del Callao viene desarrollando cambios en la misión de los patrimonios individuos a fin de lograr un diseño eficiente que contribuya a optimizar la capacidad de la empresa, se ocupa de realizar conversiones de combustible a gas GNV y GLP, cuenta con una experiencia de 20 años en el rubro, emplea una tecnología medianamente actualizada, que hasta el momento le ha permitido mantenerse en el mercado.

De igual manera se ha considerado el estudio de Tinoco (2017), investigación que ha logrado establecer que la gestión de talento se viene desarrollando una exitosa forma organizativa, se rescata la cultura organizacional, la práctica de los valores que configura una excelencia profesional por permitir a los empleados desarrollar nuevas habilidades y competencias. Adicionalmente, el estudio precisa que los puntos débiles a configurar son la falta de capacitación, la ausencia de promoción y motivación, el uso de bases de datos y la interna comunicación.

De otra parte, el estudio de Amez (2017) señala que la alegación de eficacia interviene en la capacidad de los exportadores, de igual manera las dimensiones: el sistema de calidad administrativa, la responsabilidad de la dirección y la óptima administración de recursos tienen relación con la competitividad.

Esta situación problemática nos lleva a formular la necesidad de realizar un estudio sobre la relación entre la gestión de recursos humanos y la competitividad de la compañía con el propósito de contribuir al estudio del problema y la propuesta de mejoras en el desempeño de la administración de personal y del éxito de la empresa en su rentabilidad y crecimiento, para orientar la investigación se formulan las siguientes preguntas. ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019? ¿Qué

relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la empresa Italnord, Callao 2019? ¿Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la empresa Italnord, Callao 2019?

Para comprender las propiedades de ambas variables, el estudio se justifica teóricamente a través de la usanza de teorías; metodológicamente, la investigación utilizó un cuestionario que fue validado por expertos en gestión; y, por último, la justificación práctica funciona como herramienta para comparar y medir ambas variables.

En la formulación de los objetivos, en el objetivo general: Determinar la influencia que tiene la gestión de recursos humanos en la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019. En la formulación de los Objetivos Específicos Determinar en qué medida se relaciona la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019; Analizar la relación que existe la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la empresa Italnord, Callao 2019; Precisar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la empresa Italnord, Callao 2019.

En la Hipótesis la hipótesis del estudio se ha manifestado la hipótesis general: Existe influencia directa entre la gestión de recursos humanos y la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019. En las hipótesis específicas, se formularon Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la empresa Italnord, Callao 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la empresa Italnord, Callao 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente se muestra los estudios de aportes de los antecedentes de otros países, como Ibarra et al (2017), artículo de investigación que tuvo como finalidad como las empresas del Estado de California desarrollan estrategias de reducción de costos y cómo influye en el incremento de su competitividad. Asimismo, en la investigación se permitió determinar que la competencia del capital humano en una organización permite que establecer una óptima gestión, que contribuye en que está tenga una mejor continua en sus procesos.

Farra y Jaugue (2018), los autores se centraron en evidenciar como el clima laboral de los diferentes ministerios de País de Argentina no cumplían con todos los adecuados índices de satisfacción interna por parte de sus trabajadores, donde el ambiente laboral donde trabajaban no era el adecuado que hacía que no se aprecien comprometidos con los fines de la organización. Se concluyo de la investigación que si los trabajadores tienen todos los equipos e implementos necesarios para poder ejercer de manera óptima cada una de sus funciones estipuladas en el manual, su rendimiento no es eficiente o productivo ya que el clima laboral en el que se encuentra dicha organización no resulta ser del todo favorable.

Exceltur (2016) se refiere sobre la gestión de los Recursos Humanos que debe tener una parada de inicio de las personas y tomada en forma cooperativa en las altas instancias de la empresa, donde no hay otro espacio tan precisa para mejorar la competitividad diferencial a la aspiran el grueso de la sección turística, los autores indican que necesario que las organizaciones implementen en este sector asuntos relacionados como tomar contactos con las personas.

Arribas, (2016) en su publicación: destaca la significancia que posee el departamento de comunicación interna dentro de cualquier organización, el autor indica que el departamento tiene como propósito en facilitar las comunicaciones colectivas, logrando un cambio rápido y justo de las investigaciones necesarias o beneficiosas para la mejor jornada de la ordenación, para lograr el éxito de este

propósito se debe considerar las funciones ascendentes y horizontales, remarcar la necesidad de aplicar una adecuada política de comunicación para alcanzar los objetivos colectivos que la empresa quiere lograr.

Wills et al (2017), en su artículo señalan como prioridad allega de la comunicación interna en la organización, y de las diversas aristas que conlleva desarrollar una correcta comunicación asertiva entre todas las líneas que conforman a la organización. Asimismo, se precisa en el artículo que se desarrollan diversas etapas donde se le realizaban diversas charlas al personal haciendo mención acerca de su compromiso para con la organización, de la comunicación interna que realizan y que también reciben por parte de sus superiores y como también de los demás trabajadores, y por último del afín que tiene la comunicación interna con el nivel de compromiso con la organización. Por lo cual, se obtuvieron resultados que si el personal desarrolla diversas capacidades que le contribuyan a que se sienta comprometido con sus logros personales y también con las metas que tiene la organización el nivel de eficiencia de su productividad se verá incrementada.

En el Perú abordaremos antecedentes nacionales como el estudio, Madies, (2007). En su tesis, concluye que, en la red de salud nacional, la administración del talento humano tiene un avance incipiente por lo que necesario y urgente las orientaciones del ministerio de salud para su pronta implementación a nivel nacional y local en forma urgente, este estudio no hace más que poner en alerta la situación de los centros de salud.

Jiménez (2020), tesis en la cual se centró en determinar si la empresa INTERSEGURO desarrolla correctamente sus estrategias de gestión de capital humano y como está tiene una incidencia positiva en el perfeccionamiento de la eficiencia de las funciones del personal, por lo cual, se tomó como conclusión que estás estrategias son aplicadas con el objetivo de poder desarrollar mejoras en el desarrollo del personal frente al cumplimiento de metas que tiene la organización. Asimismo, es importante que la compañía tenga un plan de capacitación para poder mejorar las capacidades de todo el personal.

Seminario (2020), tesis en el cual tuvo por finalidad la de evidenciar como afecta las deficiencias del ambiente de recursos humanos en la gestión, lo cual difiere de haber un ambiente organizacional dentro de la empresa evitándoles que exista uno con los que se cuente con personal motivado. Se concluyó que, es de mucha importancia que se realice acciones de motivación y desarrollar las destrezas de los trabajadores, motivándolos en que abarquen mayor capacidad de conocimientos que les pueda ayudar en cumplir no solo sus objetivos profesionales o personales, sino también de contribuir en alcanzar los objetivos de la empresa teniendo un adecuado uso del trabajo en equipo.

Rodríguez (2016) en su artículo indica que: los puestos de trabajo expertos en trabajo de RR.HH. será la de transmitir a todos los individuos de la organización, la investigación indica que las personas que logren estos puestos deben adecuarse a la ciencia y las necesidades de sociedades de las personas. Por lo que se necesita de modelos de gestión de personas sencillo, el alcance de todos, existen modelos generales, pero estas deben adecuarse a las herramientas de gestión que se encuentra disponible.

García (2016) sobre el tema indica que: es una tarea compleja, se invierte tiempo y abarca todas las actividades que producen a lo largo de la actividad laboral, Comprende desde la concepción y diseño de un puesto de trabajo hasta la cancelación de las relaciones laborales entre el trabajador y la empresa para poder ejercer este trabajo, los ejecutivos de la empresa deben mantener un perfil profesional adecuado.

Seguidamente, se expondrán las teorías y concepciones recogidas para las variables de la investigación: “Gestión de recursos humanos” y “Competitividad”:

En la actualidad La teoría de administración por Fayol (1916), refiere que las organizaciones tienen como propósito resguardar los patrimonios y las personas contra contratiempos como incendios, robos, atentados y todas las dificultades de orden social, que logren ciertos riesgos el funcionamiento y la integridad de la empresa. La función administrativa sólo afecta al personal, según Fayol (1916), que

esbozó los principios generales de la administración del siguiente modo: La función administrativa tiene como preocupación primordial los instrumentos de acción a los recursos humanos mientras que las otras funciones colocan los recursos materiales y las máquinas.

De La Cruz (2019), alude que: la gestión de recursos humanos es aquella donde desde una visión proactiva se realizan diversas acciones que incluyen la de gestionar el capital humano hasta prever contingencias o posibles escenarios que puedan influir que el futuro de la organización, asimismo, está acción de gestión se realiza por la necesidad que derivan de un plan de estrategias de la organización. (p. 20)

Asimismo, Armijos et al (2019) precisa que: “la gestión de recursos humanos si es correctamente desarrollada y establecida en la organización causará un impacto positivo y determinante para que en está exista un óptimo ambiente laboral, por lo cual, este clima de trabajo estará en función a si el personal tiene un adecuado compromiso para con la empresa y que, asimismo, que sientan el sentido de pertenencia. (p. 165)

Por otro lado, Aduna et al (2017) hacen mención que: la gestión de recursos humanos se desarrollaron en diversas fases, las cuales a los largo del tiempo empieza con la fase administrativa donde desde los inicios de los años de 1900 hasta los 70 quienes eran los encargados de efectuar la administración era quienes dirían al personal, siendo sus subordinados lo que significaban para la empresa un alto costo y que buscaban siempre reducirlo a toda costa, esta relación no era muy compensatoria ya que los controles de administración eran muy rígidos y excesivos con el personal. Asimismo, las demás fases ge gestión, desarrollo y estrategia vinieron en paralela posterior a los años setenta donde el trabajador cobro mayor relevancia para poder alcanzar los objetivos para el incremento de su rendimiento y de cómo influyen en el lograr de objetivos de la compañía. Por último, las fases de competencia y conocimiento marcaron un cambio en la administración y dirección del personal para poder incrementar el nivel de rendimientos mediante la

motivación del personal y generar que se sientan comprometido con los logros de la organización. (p. 5)

Charry (2018), menciona que la gestión de la comunicación interna: “en una organización tiene que ser de característica sólida, ya que de no de cumplir con ello tenga probabilidades de que no cumpla su función y fracase. Por lo tanto, es importante tener una comunicación asertiva y que está de fácil transmisión” (p. 26).

Por otro lado, Viscaya et al (2017), desarrollan el concepto de clima organizacional mencionando: “es aquel elemento que relaciona las diversas condiciones del espacio que comparten un grupo de personas en su lugar de trabajo, por lo cual, mediante la percepción y de sentirse a gusto que toman los trabajadores del ambiente de trabajo en que se encuentran influirá en su comportamiento y actitud. (p. 41)

Asimismo, Abendaño et al (2020): es importante contar con una adecuada comunicación interna, ya que está influye en la gestión del personal mediante la trasmisión de las finalidades y objetivos que tiene la organización, como además de indicaciones que deben ser asertivas para que las funciones a realizar por los trabajadores sean eficaces. (p. 52-53)

En la actualidad el concepto de gestión de recursos humanos se ha ido instaurando en todo tipo de organización, donde se busca tener una adecuada gestión para lograr las metas. Díaz y León (2019): “el concepto de este en la actualidad es el de cumplir una línea obligatoria para todo tipo de organización, donde se destina recursos en profesionales que cumplan con las características de liderazgo para saber guiar al personal, los motive y les de protagonismo generando creatividad y libertad” (p. 25).

La dirección en una organización es realizada por los encargados de la gestión, por lo cual deben de desarrollar diversas técnicas y capacidades para guiar hacia la dirección de eficacia. Pereda y Berrocal (2018): “mediante la dirección se

gestionará los recursos humanos para que producto de la aplicación de estrategias se pueda incrementar las posibilidades de lograr los objetivos” (p. 419).

También, Álvarez et al (2017), el manejo de personal con el tiempo ha ido cambiando, ya que anteriormente se tenía en consideración que tener un orden jerárquico que va desde los dueños hasta de los subordinados, donde estos solo tenían que obedecer sin aportar alguna idea o cuestionar alguna función, por lo cual, en la actualidad ese paradigma es roto ya que los encargados de la administración buscan mediante su gestión incentivar el talento humano y la participación de los subordinados, lo cual se logra mediante el trabajo en grupo y de una participación activa. (p. 15)

Echeverry (2007) sostiene la finalidad primordial de la competitividad es establecer privilegios semejantes que consientan conservar y optimizar la perspectiva que posee la compañía en el ámbito socioeconómico al que concierna y destacar en ellas en el relámpago de fundar y hacer decisiones de negocio. En la medida en que está relacionada con la eficacia y la eficiencia internas de la empresa, la competencia es un componente esencial en la toma de decisiones de gestión. Es posible mejorar el rendimiento en aquellas áreas en las que la compañía es más enérgica en comparación con sus competidores y subsanar los defectos que podrían poner en peligro su estabilidad en el mercado a corto o largo plazo. Un método para ello es realizar un análisis DOFA (Debilidades, Oportunidad, Fortalezas y Amenaza).

Jaramillo (2017), menciona que: desde una perspectiva de valor para las compañías la competitividad son sus capacidades con la que cuentan frente a un escenario el cual es el mercado donde se encuentran las empresas buscando alcanzar la mayor captación de ingresos provenientes del giro de su negocio, por lo cual, las diferencias de las empresas frente a otros en el mercado son las que marcaran que el éxito o fracaso. (p. 91)

Arboleda (2017) aporta que su concepto “guarda relación directa con dos elementos que tiene una empresa frente al mercado, siendo la primera la

competencia la cual consta de la interacción de las diferentes empresas que buscan maximizar sus ingresos, y la otra es la ventaja comparativa, la cual algunas empresas las tienen más desarrollado que otras” (p. 14-15).

Romero et al (2020) nos aportan que: las empresas que se propongan ser más competitivas frente a otras que se encuentra en su mismo mercado generan dentro de su organización capacidades organizacionales, en la cual intermedian diversos factores que promuevan tanto en su personal como en sus procesos el perfeccionamiento de eficiencia y eficacia, los cuales determinarán que se establezcan en el mercado en el que se encuentran. (p. 29).

Arellano (2017), por su parte hace mención que: Las empresas para poder abarcar mayor mercado y de maximizar sus ingresos realizan diversas estrategias que tendrán como finalidad guiar a la empresa rumbo hacia el éxito. Asimismo, las empresas captan y fidelizan a sus clientes para que frente a su competencia abarquen mayor capacidad en el mercado, en el cual la competitividad es muy ardua y donde las diferencias en costos, precios, productos y calidad son los que determinan que una empresa pueda tener una transición en el tiempo. (p. 76)

Por otro lado, Capa et al (2018), nos hacen mención acerca del rol del liderazgo y como interviene en obtener una preeminencia competitiva frente a otras compañías: está capacidad con la que cuentan las empresas, algunas más desarrolladas que otras otorgan una mayor visión que contribuye en que una organización pueda tener un camino más claro hacia el logro de sus objetivos, los cuales son obtener mayores utilidades provenientes de cada periodo, por lo cual cada empresa busca integrar y desarrollar diversas capacidades que las hagan ser más competitivas. (p. 274)

Ramirez et al (2018), es importante que una empresa debe de establecer diversas estrategias que traigan como consecuencia un posicionamiento en el mercado, por lo cual estas estrategias deben de estar en función a la realidad de la empresa y como también de cuáles son los objetivos que tiene como organización. Uno de los factores que incrementan la posibilidad de que una empresa puedan

alcanzar sus objetivos y el éxito es desarrollar un clima organizacional adecuado para que sus trabajadores puedan ser más productivos y eficientes. (p. 11)

También, Alaña et al (2018) determina que: las estrategias que desarrollan las empresas deben de ser aquellas que aterricen la idea de lo que quiere llegar una organización, por lo cual, deben de ser el medio para poder alcanzar el objetivo a corto o largo plazo que tiene una empresa, asimismo, para su formulación se deben de considerar diversas aristas ya que el mercado es muy cambiante e inestable. (p. 252)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de estudio

Tipo: El estudio es tipo aplicada porque establecer un vínculo entre las variables es más importante que introducir ideas teóricas novedosas, el método de estudio es Método Hipotético deductivo. Lozada (2017) la define como: “aquella que tiene por finalidad dar conocimiento acerca de un problema o contexto social, ocupando el desarrollo de teorías hasta llegar a una investigación concluida” (p. 35).

Nivel: La investigación explicativa causal se fundamenta en la comprobación de hipótesis, y pretende que los resultados conduzcan al desarrollo o comparación de leyes o principios científicos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta metodología emplea la recopilación de datos para proporcionar pruebas a las hipótesis basadas en mediciones numéricas, con el objetivo de validar teorías.

Método de la investigación: hipotético deductivo. Según Fernández(2014) es un proceso que se desarrolla a partir de afirmaciones hechas en forma de hipótesis y tiene por objeto objetar o refutar la hipótesis, lo que lleva a conclusiones que deben verificarse con los datos disponibles (p.60) es de acuerdo a las observaciones de los hechos existente que se realiza en un definitivo contexto se deducen la consecuencia para enseguida ser comprobadas, ósea, se planteara las hipótesis para la solución de un problema debiendo ser confiable y valido, partiendo de lo general a lo específico.

3.1.2 Diseño de investigación

Diseño: El estudio posee diseño no experimental transversal, su propósito en determinar la relación entre las variables en la hipótesis de trabajo. Además, el estudio de corte transversal. Según Mousalli (2017), afirma que los diseños no

experimentales son aquellos donde el investigador no manipula las variables de la investigación, sino que solo observa y mediante a ello describe, para poder posteriormente dar una posible solución. (p. 4)

“Se define al corte transversal como aquella investigación que se centra en un lapso determinado, por lo general se detallan las diversas características de las variables o sucesos de un fenómeno en un mismo año o período” (Rodríguez y Mendivelso, 2018, p. 143).

3.1.3 Enfoque de investigación

Enfoque de la investigación: El estudio es de enfoque cuantitativo, porque se utiliza los instrumentos de medición para colaborar las hipótesis. Así mismo, según Otero, (2018) nos menciona que el enfoque cuantitativo nos hace referencia que mediante la utilización de métodos estadísticos se plantea comprobar hipótesis en una investigación (p. 5).

3.1 Variables y operacionalización

“Una variable es quien acumula diversas tipologías, por lo tanto, puede ser medible de acuerdo a las propiedades que posee, en una investigación las variables son aquellas que serán medidas para poder comprobar hipótesis que se trazan en el estudio” (Espinoza, 2018, p. 40).

Variable Independiente: *Gestión de recursos humanos (cualitativa)*

Variable dependiente: *Competitividad (cuantitativa)*

3.2 Población, muestra y muestreo

Otzen y Manterola (2017), da el concepto de población aportando que: “es el cúmulo de diversos elementos que conforman un universo, los cuales estos elementos comparten diversas cualidades o características” (p. 228). Estudio está

compuesto por 110 obreros, la cuales se encuentra laborando en la empresa Italnord mecánica y que está directamente influenciado la investigación.

Ventura (2017), aporte que: “la muestra es un subgrupo de una población, la cual se determina a través de algún método estadístico o como también obtenida de la conveniencia del investigador” (p. 649). Para la presente la muestra fue de 32 trabajadores de la compañía italnord mecánica. De la población de estudio referenciada se sacó una muestra probabilística representativa constituida empleados que laboran en la empresa Italnord Metálica SRL.

Muestreo no probabilístico

Hernández y Carpio (2019) mencionan que: “es el método donde el encuestado selecciona a su muestra de manera deliberada y por conveniencia para poder direccionar su investigación” (p. 76).

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: la encuesta

“Es la técnica donde su propósito es la de recolectar datos provenientes para una investigación de carácter social, esta técnica es aplicada a un grupo de elemento o individuos” (López y Fachelli, 2016, p. 14). Usada para el recolectar de datos es la encuesta, que parte de la observación directa

Instrumento: el cuestionario

“El cuestionario está estructurado por ítems que tendrán la intención de la medición de las variables, estos tendrán una escala de respuestas que pueden ser afirmativas y negativas, cumpliendo varias escalas o no” (Meneses, 2016, p. 7). Instrumentos: usado es el cuestionario de encuesta, con escala de Likert, que nos admite medir una escala ordinal

Validación del instrumento

“La validez es el grado que evalúan los expertos mediante su análisis a un instrumento, por el cual deberán de medir si los ítems que contiene cumplirán con sus fines de medir las variables de investigación” (Villasís et al, 2018, p. 416).

Validez del instrumento: Tres especialistas en la materia y metodología de la Facultad de Administración de la UCV evaluaron el estudio para asegurar la validez del instrumento. Examinaron cuidadosamente el formato de validación que se proporcionó. Asimismo, “Es la opinión que emiten los expertos posteriores a la revisión de un instrumento, el cual mediante la revisión emitirán el resultado de su juicio que demostrará la viabilidad del instrumento o de posibles correcciones” (Galicia et al, 2017, p. 44).

Tabla 1. Validación de expertos

Expertos	Opinión de Aplicabilidad
Dr. Julio Manrique Céspedes	Aplicable
Dr. Cárdenas Saavedra Abram	Aplicable
Dr. Jesús Enrique Barca Barrientos	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad: Solano y Uzcátegui (2017) explica que la medida de la fiabilidad de un instrumento es la cantidad de errores que puede cometer debido a su inestabilidad y flexibilidad de uso. (p. 54)

Para determinar el nivel de fiabilidad entre estas encuestas, se usó una escala de Likert con cinco clases. Basándose en el alfa de Cronbach, la escala estaba compuesta por 22 ítems que se evaluaron mediante el programa informático 25.

“El resultado de alfa de Cronbach es aquella escala que se emplea para medir el nivel de fiabilidad con que cuenta un cuestionario, por lo cual, su resultado demostrará si este cuenta con un bajo o alto nivel” (Manterola et al, 2018, p. 682).

Tabla 2. Tabla categórica del coeficiente Alfa Cronbach

<i>Escala De Valores Para Determinar La Confiabilidad</i>	
Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE Y CONSISTENTE
Coeficiente alfa >.8 es bueno	
Coeficiente alfa >.7 es aceptable	
Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	INCONSISTENTE,
Coeficiente alfa >.5 es pobre	INESTABLE
Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	
Coeficiente alfa de 01. A. 0.49 baja confiabilidad	
Coeficiente alfa 0 es No confiable	No confiable.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor a; < menor a

Procedimiento: Para posteriormente utilizar estos valores en una computadora en el análisis de los instrumentos descriptivos que arroja utilizando el software SPSS para Windows, se creó un asiento de datos para ambas variables que almacena los valores que se recibirán a través del uso de los instrumentos de medición. Se entregaron los hallazgos de la investigación, de los cuales dará cuenta la tabla resumen de la información de las variables.

Tabla 3. Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la variable 1

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	11

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Dónde: se puede dar conclusión que la encuesta sobre el nivel de confianza posee aceptable confiabilidad.

Tabla 4. Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la variable 2

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	11

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Acorde al cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, los ítems que incumben a cada una de las variables son confiables para medir las variables de investigación.

3.4 Procedimientos

Para utilizar posteriormente los valores obtenidos del uso del equipo de medición en el PC en el análisis descriptivo a través del programa SPSS para Windows, se edificó una base de datos para ambas variables. Se proporcionaron los resultados de la investigación, que se tendrán en cuenta en las tablas para poder asumir la información de las dos variables.

3.5 Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico se empleó el software de estadística Excel y el SPSS versión 25; el diagrama de frecuencias y el análisis inferencial fueron los métodos. Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que, una vez procesados los datos por un software estadístico, se pueden utilizar procedimientos y pruebas estadísticas inferenciales y descriptivas para analizar los resultados.

3.6 Aspectos éticos

El estudio incluye referencias a varios escritores, respetando los derechos de pertenencia intelectual de cada uno de ellos. Los nombres de los encuestados se mantienen en reserva por respeto a su anonimato e integridad personal. Hemos tratado los datos del estudio con sumo cuidado.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tablas de frecuencia:

Tabla 5. Variable “Gestión de Recursos humanos”

		Variable Gestión de Recursos Humanos			
		F	P	P.V	P.A
Válido	R	30	93,8	93,8	93,8
	A	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

Conforme a la tabla se observa que el 93.8 % de los encuestados considera que la gestión recursos humanos dentro de la organización está regular, un 6.3% en un grado alto.

Tabla 6. Variable “Recursos humanos”

		Variable competitividad de la empresa			
		F	P	P.V	P.A
Válido	B	4	12,5	12,5	12,5
	R	24	75,0	75,0	87,5
	A	4	12,5	12,5	100,0
	General	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla se aprecia que el 75 % de los encuestados cree que la competitividad de la compañía está en un N. regular, un 12.5% en un N. alto, 12.5% en un N. bajo.

Tabla 7. Dimensión “Empleo”

		DIMENSIÓN EMPLEO			
		F	P	P.V	P.A
Permitido	B	2	6,3	6,3	6,3
	R	24	75,0	75,0	81,3
	A	4	12,5	12,5	93,8
	MA	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

Conforme a los resultados de la tabla, el 75% de los trabajadores encuestados consideran el manejo del empleo que comprenden el reclutamiento y la selección del personal, en el N.regular, un 6,3% en el N. bajo, y 12,5% N. alto y 6.3.

Tabla 8. Dimensión “gestión de personal”

		GESTIÓN DE PERSONAL			
		F	P	P.V	P.A
Permitido	B	4	12,5	12,5	12,5
	R	22	68,8	68,8	81,3
	A	4	12,5	12,5	93,8
	MA	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

Conforme a los resultados de la tabla, el 68,8 % de los trabajadores encuestados cree el manejo del empleo que comprenden el reclutamiento y la selección del personal, en el N. regular, un 6,3% N. bajo, y 12,5% N. alto.

Tabla 9. Dimensión “Gestión de compensaciones”

		GESTIÓN DE COMPENSACIONES			
		F	P	P.V	P.A
Permitido	MB	1	3,1	3,1	3,1
	R	19	59,4	59,4	62,5
	A	9	28,1	28,1	90,6
	MA	3	9,4	9,4	100,0
	General	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que el 59.4 % de los encuestados cree que la gestión de las compensaciones dentro de la empresa en un N. regular, 28.1% N. alto, 9,4% y 3,1% en un N. bajo.

Tabla 10. Dimensión “Competitividad productiva”

		COMPETITIVIDAD PRODUCTIVA			
		F	P	P.V	P.A
Permitido	B	3	9,4	9,4	9,4
	R	27	84,4	84,4	93,8
	A	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que el 84.4 % de los encuestados cree que la competitividad productiva dentro de la empresa está en un nivel regular, un 6.3% en un nivel alto, 9,4% en un nivel bajo.

Tabla 11. Dimensión “competitividad organizacional”

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL					
		F	P	P.V	P.A
Permitido	R	30	93,8	93,8	93,8
	A	2	6,3	6,3	100,0
	General	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que el 93.8 % de los encuestados cree que competitividad organizacional dentro de la empresa está en un N. regular, 6.3% en un N. alto.

Tabla 12. Dimensión “capacidad de marketing”

CAPACIDAD DE MARKETING					
		F	P	P.V	P.A
Permitido	R	31	96,9	96,9	96,9
	A	1	3,1	3,1	100,0
	General	32	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que el 96.9 % de los encuestados cree que la capacidad de marketing dentro de la empresa está en un N. regular, 3.1% N.alto

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Hipótesis General

Enunciación de hipótesis nula:

HG: Existe influencia significativa entre la gestión de recursos humanos en la competitividad en la empresa Italnord, callao 2019

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos en la competitividad en la empresa Italnord, callao 2019

Hi: Si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos en la competitividad en la empresa Italnord, callao 2019

Reglas de decisión:

Si el valor de sig < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia y decisión

Sig α = 5% para un nivel de confianza de 95%

Tabla 13. Tabla de correlaciones

Coefficiente	Correlación
-0.1	Correlación negativa grande o perfecta
-0.9	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.5	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.1	Correlación negativa muy baja o muy débil
0	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
0.1	Correlación negativa muy baja o muy débil
0.25	Correlación positiva baja o débil
0.5	Correlación negativa moderada o media
0.75	Correlación negativa alta o considerable
0.9	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
1	Correlación negativa grande o perfecta

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Prueba de hipótesis

Conforme al nivel de estudio y a que la data no se origina de una distribución normal se empleó la prueba de Rho Spearman para corroborar las hipótesis. La

norma de regla para afirmar una hipótesis es siempre que su valor sig. bilateral sea menor a 0.05.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Prueba de hipótesis general

Tabla 14. Resultado de Hipótesis General

CORRELACIONES			
		GESTION DE RECURSOS HUMANOS	COMPETITIVID AD
Gestión de Recursos Humanos	C.P	1	0,858**
	Sig.		0,000
	N	32	32
Competitividad	C.P	0,858**	1
	Sig.	0,000	
	N	32	32

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

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Interpretación:

Se logró un coeficiente de correlación de $r = 0,858$, con un valor = 0.000 ($p < .05$), con el cual se refuta la hipótesis rescindida y se acepta la suposición alterna. Por lo número, se alcanza aseverar que coexiste una correlación significativa asociarse la gestión de recursos humanos encima la competencia de la compañía Italnord, Callao 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 15. Resultado de Hipótesis específica 1
CORRELACIONES

		Gestión de Recursos Humanos	competitividad productiva
Gestión de Recursos Humanos	C.P	1	,897**
	Sig.		,000
	N	32	32
competitividad productiva	C. P	,897**	1
	Sig.	,000	
	N	32	32

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

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Interpretación:

Se logró unitario coeficiente de correlación de $r = 0,897$, con un $p_valor = 0.000$ ($p < .05$), con el cual se refuta la conjetura nula y se admite la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que hay una relación reveladora entre el encargo de recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 16. Resultado de Hipótesis específica 2

		Gestión de Recursos Humanos	competitividad organizacional
Gestión de Recursos Humanos	C. P	1	,740**
	Sig.		,000
	N	32	32
competitividad organizacional	C. P	,740**	1
	Sig.	,000	
	N	32	32

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

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Interpretación:

Se logró un número de correlación de $r = 0,740$, con un p . valor = 0.000 ($p < .05$), con el cual se refuta la conjetura nula y se admite la hipótesis alterna. Por lo número, se alcanza aseverar que tiene una correspondencia significativa recursos humanos y la competitividad organizativa en la sociedad Italnord, Callao 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 17. Resultado de Hipótesis específica 3

		CORRELACIONES	
		Gestión de Recursos Humanos	capacidad de marketing
Gestión de Recursos Humanos	C. P	1	,867**
	Sig.		,000
	N	32	32
capacidad de marketing	C.P	,867**	1
	Sig.	,000	
	N	32	32

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

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Interpretación:

Se logró un número de correspondencia de $r = 0,867$, con un p _valor = 0.000 ($p < .05$), con el cual se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Por lo tanto, se logra aseverar que está una analogía explicativa entre la gestión de recursos humanos y el aforo de mercadeo en la empresa Italnord, Callao 2019.

V. DISCUSIÓN

Primera

En análisis descriptivos de la variable Gestión de Recursos Humanos, en la tabla N° 7 se aprecia que el 93.8 % de los encuestados considera que la gestión recursos humanos dentro de la empresa está en un grado regular, un 6.3% en un grado alto, porque se puede dar por conclusión que el desempeño de los recursos humanos tiene un grado entre regular y alto.

En la tabla 8 se aprecia que el 75 % de los encuestados cree que la competitividad de la empresa está en un grado regular, un 12.5% en un grado alto, 12.5% en un grado bajo, por lo percepción de los trabajadores.

En la tabla 9 Acorde a los resultados de la tabla N° 9 el 68,8 % de los trabajadores encuestados considera el manejo del empleo que comprenden el reclutamiento y la selección del personal, en el grado regular, un 6,3% en el grado bajo, y 12,5% grado alto y 6.3 un grado alto.

En la tabla N° 10, se aprecia que el 59.4 % de los encuestados cree que la gestión de las compensaciones dentro de la empresa en un nivel regular, un 28.1% en un grado alto, 9,4% en un grado alto, y 3,1% en un grado bajo.

En la tabla N°11, se aprecia que el 84.4 % de los encuestados considera que la competitividad productiva dentro de la empresa está en un grado regular, un 6.3% en un nivel alto, 9,4% en un grado bajo.

En la tabla N°12, se aprecia que el 93.8 % de los encuestados considera que competitividad organizacional dentro de la empresa está en un nivel regular, un 6.3% en un nivel alto. En la tabla se aprecia que el 96.9 % de los encuestados cree que la capacidad de marketing dentro de la compañía está en un grado regular, un 3.1% en un grado alto.

Segunda

La derivación de la indagación se ratifica porque es parecida con lo obtenido por Rodrigo. (2014). En su tesis "Control de la gestión y auditoria de la ocupación de capitales individuos es una de las espacios que solicita una esmero específica intrínsecamente de la ordenación. Es significativa que los regentes de una firma reflexionen que sus ocupaciones básicos para alcanzar los propósitos económicos que hostigan Si no relatan con este soporte, escaso es lo que efectivamente consiguen pagar a perfeccionar las situaciones de compromiso y incremento propia que esta aparato debe negociar y mudar en una mayor producción de los trabajadores .También que la manejo de un tipo de encargo de las individuos , admite instituye en qué compostura el Recursos Humano está contribuyendo a los efectos económicos de la empresa .

Tercera

En el análisis de los resultados los valores conseguidos en la prueba de hipótesis el p valor $0,000 < 0.05$, por lo que se refuta la hipótesis nula , aceptándose la hipótesis alterna, (hipótesis general), hay influencia positiva directa entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad de la empresa Italnord, en el 2019, que está una correspondencia explicativa ingrese la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la compañía Italnord, que concurre una correspondencia característica entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la compañía Italnord, Callao 2019.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo al trabajo de análisis inferencial se determinó en el análisis de los resultados que existe influencia directa ($r= 0.858$) entre la variable de la gestión de recursos humanos y la competitividad de la compañía Italnord, Callao 2019.

Segunda

De acuerdo al trabajo de análisis inferencial se determinó en el análisis de los resultados que hay una relación positiva directa significativa ($r= 0.897$) entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019

Tercera

De acuerdo al trabajo de análisis inferencial se determinó en el análisis de los resultados que existe una relación significativa ($r= 0.740$) entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la compañía Italnord, Callao 2019

Cuarta

De acuerdo al trabajo de análisis inferencial se determinó en el análisis de los resultados que existe una relación significativa ($r= 0.867$) entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la empresa Italnord, Callao 2019

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda una capacitación y actualización permanente al personal de las empresas, para desarrollar sus competencias, habilidades, y destrezas para lograr un clima organizacional, y profundizar en sus mejores desempeños para alcanzar la competitividad en las compañías.

Segunda

Se recomienda a los empresarios tener un plan de gestión de recursos humanos, considerando en especial, la persona y el progreso de sus competencias, en él también se debe considerar la innovación y desarrollo tecnológico para lograr una mayor competitividad.

Tercera

Se recomienda a las empresas formular sus objetivos estratégicos considerando la gestión de recursos humanos con un aspecto clave para el desarrollo organizacional, la mejora del clima institucional, la mejora de la comunicación interna entre los trabajadores de la compañía.

Cuarta

Se sugiere a las autoridades del gobierno fomentar el dialogo y orientaciones al sector empresarial para organizar una gestión del talento humano, con donde se ponga prioridad el desarrollo del trabajador, la optimización de la competitividad en la compañía nace del dialogo.

REFERENCIAS

- Abendaño, M. y Sánchez, L. (2020). De la comunicación interna al diálogo organizacional. *Cuadernos Artesanos de Comunicación*, 178(1), 47-60. <http://www.cuadernosartesanos.org/2020/cac178.pdf#page=47>
- Aduna, A. P., García, E., y Chávez, E. J. (2017). Modelos de gestión de Recursos Humanos. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). 115-126. <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>
- Alaña, C. T., Crespo, G. M. y Gonzaga, A. S. (2018). ¿Cómo las estrategias empresariales permiten una ventaja competitiva en las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia de El Oro?. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 251-256. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-257.pdf>
- Álvarez, F., Escalante, J., Heredia, P. y Marcillo, J. (2017). *Apuntes de recursos humanos*. Editorial UCE.
- Amez (2017). *Gestión de los recursos humanos y su influencia en la competitividad en las empresas agroexportadoras de mermelada de mango en Lima*. Lima
- Arboleda, H. H. (2017). Competitividad: Concepto y evolución histórica. *Revista de económica & administración*, 13(2), 13-28. <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/21>
- Arellano, D. H. (2017). La calidad en el servicio como ventaja competitiva. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 3(2), 72-83. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/627>
- Armijos, M. F., Bermúdez, B. A. y Mora, S. N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arribas (2016). *La comunicación interna para combatir la desinformación dentro de la empresa*. España
- Capa, B. L., Benítez, N. R. y Capa, B. X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285

- Castañeda, E. A. y Naranjo, L. J. (2017). *Competitividad de las PYME Sector Comercio*. [Tesis de título de Administrador de empresas, Universidad Libre Seccional Cali]. Repositorio institucional UNILIBRE. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10406>
- Castillo (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera*, Diciembre 2016. Lima
- Charri, C. H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comunicación*, 9(1), 25-34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I., & Sacristán, P. M. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hil
- De la Cruz, I. (2019). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Ministerio de Educación.
- Díaz, E. P. y León, M. S. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. 2ª ed. Ediciones Paraninfo S.A.
- Espinoza Freire, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/814/845>
- Exceltur, (2016). *Libro Blanco de los Recursos Humanos del Turismo en España*
- Farra, A. y Jauge, C. (2018). *Clima Laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos. Periodo 2017-2018*. [Tesis de licenciatura en Gestión de Recursos Humanos, Pontifica Universidad Nacional Del Comahue Centro Universitario Regional Zona Atlántica]. Repositorio institucional RDI.UNCOMA. <http://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/123456789/15375/TESIS%20CLIMA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galicia Alarcón, L., Balderrama Trápaga, J. y Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Revista Apertura*, 9(2), 42-53. <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>

- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Ibarra, M. A., González, L. A. y Demuner, M. R. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130
- Jaramillo, L. A. (2017). Una mirada a la competitividad. *Dictamen libre*, 20(2), 87-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6154126>
- Jiménez, R. R. (2020). *Estado actual de la gestión del Employee Experience en una empresa del sector seguros peruano. Caso: INTERSEGURO*. [Tesis de licenciatura en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16801>
- López Roldán, P. y Fachelli, Sandra. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Editorial Creative Common.
- Lozada, J. (2017). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*, 3(4), 34-39. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- Madies, C. (2007). *La gestión del talento humano del Sector Salud*.
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Rev Chilena Infectol*, 35 (6), 680-688. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universidad abierta de Cataluña.
- Mousalli-Kayat, G. (2017). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida*, 1(2), 1-35. https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Muñoz, A. M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
- Otero Ortega, A. (2018). Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano. *ResearchGate*, 1(1), 1-35.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pereda, S. M. y Berrocal, F. B. (2018). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Ramirez, B. I., Suástegui, B. C., Vázquez, R. L., Oleta, L. M. y Cañedo, R. L. (2018). *Competitividad en la organizaciones*. Editorial Qartuppi.
- Rodrigo, A. L. (2014). *Control de gestión y auditoría de la función de recursos humanos en la empresa actual*, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3_MRodriguez_et_al.pdf
- Romero, S. D., Pertuz, V., Orozco, A. E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información Tecnológica*, 31(5), 21-32.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n5/0718-0764-infotec-31-05-21.pdf>
- Seminario, C. W. (2020). *Percepciones de los docentes sobre las estrategias de gestión del capital humano de una organización educativa privada del distrito de Chorrillos*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17122>
- Solano, J. y Uzcátegui, C. (2017). De una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de puerto bolívar. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8(3), 52-59.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus07117.pdf>

- Ventura León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Viedma, J. M. (1992). *La excelencia empresarial española*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Villasís Keever, M., Márquez González, H., Zurita Cruz, J., Miranda Novales, G. y Escamilla Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*, 65(4), 414-421.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Vizcaya, T., Mujica, M. y Gásperi, R. (2017). La comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 5(1), 39-44.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570435>
- Wills, E. N., Cevallos, I. L., Sadi, G. y Ancin, A. I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral Comunicación*, 6(1), 133-160.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO	TECNICA
Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2001) Reside en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el cometido eficiente del personal, al mismo tiempo que la ordenación personal es el medio que permite a las personas que ayudan en ella alcanzar los objetivos propios coherentes directamente con el trabajo.	Valoración de la letra en se cumple con el proceso de cargo del personal, la gestión del propio y la encargada de prestaciones	Empleo	Reclutamiento Selección	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Cuestionario	Encuesta
			Gestión de personal	Relaciones interpersonales	2			
				Regulaciones técnicas	4			
				Normas de trabajo	5			
Gestión de compensaciones	Indicadores de desempeño	6						
	Estructura de salarios	7						
Sistemas retributivos de incentivos	8							
Medición de resultados	9							
	10							
	11							
	12							
COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA	Chiavenato (2007) Ocupación que permite la asistencia eficaz de las personas (empleados, funcionarios, etc.) para lograr los objetivos organizacionales e propios.	Esmero de un pregunta para estar fuerte en la comprensión que tienen los mano de obra la competitividad fructifera, capacidad organizacional y la cabida de Marketing	Competitividad Productividad	Recursos humanos Técnicas y Metodos de trabajo. Reduccion de desperdicios	1			
			Competitividad organizacional	Cultura organizacional	2			
				Clima laboral	3			
			Capacidad de marketing		4			
				Atención de los clientes	5			
				Satisfacción de los clientes	6			
			Relación con los clientes	7				
	8							
	9							
	10							
	11							
	12							

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador en Este cuestionario encontrará una lista de preguntas. Marque con una "X" la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	ED	I	DA	TA

GESTION DE RECURSOS HUMANOS	TD	DE	I	DA	TA
Dimensión Empleo					
¿La empresa recurre a fuentes de reclutamiento universidades, portales, feria de empleo, y oficinas de colocación para identificar a los candidatos apropiados al puesto de vacante? ¿La empresa utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la empresa? ¿La empresa cuenta con documentos que contenga información sobre los puestos vacantes? ¿La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil al puesto?					
Dimensión Gestión del personal	TD	DE	I	DA	TA
¿La empresa cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo? ¿La empresa cuenta con manual de organización y funciones? ¿Las empresas cuenta con normas sobre procesos y actividades? ¿La empresa cuenta con indicadores de desempeño?					
Dimensión Gestión de Compensaciones	TD	DE	I	DA	TA
¿Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando encuenta el desarrollo de las actividades? ¿Se compensa a los trabajadores según su desempeño y sus resultados alcanzados? ¿Se mide los resultados del trabajo con frecuencia?					

COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador en este cuestionario encontrará una lista de preguntas. Marque con una "X" la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	ED	I	DA	TA

COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA	TD	ED	I	DA	TA
Dimensión Competitividad productiva					
¿El personal de la empresa es la más adecuada para la producción? ¿La empresa cuenta con tecnología, técnica y métodos para una producción de calidad? ¿En la producción la empresa busca siempre reducir desperdicios? ¿Siempre se busca reducir el tiempo de producción?					
Dimensión Competitividad Organizacional	TD	DE	I	DA	TA
¿La empresa se preocupa por crear cultura organizacional que permita un mejor ambiente de trabajo? ¿La relación con los jefes son los adecuada? ¿Existe un ambiente laborable agradable? ¿Se fomenta la capacitación y la especialización de manera constante?					
Dimensión Capacidad de Marketing	TD	DE	I	DA	TA
¿La empresa se preocupa por la calidad en la atención de los clientes? ¿La empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes? ¿ La empresa siempre busca mantener una buena relación con los clientes y proveedores?					

Anexo 3. Matriz de consistencia

GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESAS ITALNORD CALLAO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			
<p>Problema principal</p> <p>¿Qué relación existe entre</p> <p>¿La gestión de recursos humanos en la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019?</p>	<p>Objetivo principal</p> <p>Determinar la influencia que tiene la gestión de recursos humanos en la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019.</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos en la competitividad de la empresa Italnord, Callao 2019.</p>	VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS			
			DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar en qué medida se relaciona</p> <p>La gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019.</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>1. Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad productiva en la empresa Italnord, Callao 2019.</p>	<p>Consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. (Chiavenato, 2001, p.165.</p>	<p>Evaluación de</p> <p>La forma en se cumple con el proceso de empleo del personal, la gestión del personal y la gestión de compensaciones</p>	1. Empleo	1. Reclutamiento 2. Selección
					2. Gestión de personal	1. Relaciones interpersonales. 2. Regulaciones técnicas 3. Normas de trabajo 4. Indicadores de desempeño
					3. Gestión de compensaciones	1. Eestructura de salarios 2. Sistemas retributivos de incentivos

<p>2. ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la empresa Italnord, Callao 2019?</p> <p>3. ¿Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la empresa Italnord, Callao 2019.</p>	<p>2. Analizar la relación que existe la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la Empresa Italnord, Callao 2019.</p> <p>3. Precisar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la ¿Empresa Italnord, Callao 2019?</p>	<p>2. Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizativa en la empresa Italnord, Callao 2019.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la Capacidad de Marketing en la empresa Italnord, Callao 2019.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3. Medición de resultados</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">VARIABLE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA</td> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">DEFINICIÓN CONCEPTUAL</th> <th style="text-align: center;">DEFINICIÓN OPERACIONAL</th> <th style="text-align: center;">DIMENSIONES</th> <th style="text-align: center;">INDICADORES</th> </tr> <tr> <td rowspan="3"> Capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa. Entendiendo por ventaja comparativa "aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos. </td> <td rowspan="3"> Aplicación de un cuestionario para conocer la percepción que tienen los trabajadores la competitividad productiva, competitividad organizacional y la capacidad de Marketing </td> <td style="text-align: center;"><i>Competitividad Productividad</i></td> <td> 1. <i>Recursos humanos</i> 2. <i>Técnicas y Metodos de trabajo</i> 3. <i>Reduccion de desperdicios</i> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Competitividad organizacional</i></td> <td> 1. Cultura organizacional 2. Clima laboral </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Capacidad de marketing</i></td> <td> 1. Atención de los clientes Satisfacción de los clientes 2. Relación con los clientes </td> </tr> </table>				3. Medición de resultados	VARIABLE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA				DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa. Entendiendo por ventaja comparativa "aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos.	Aplicación de un cuestionario para conocer la percepción que tienen los trabajadores la competitividad productiva, competitividad organizacional y la capacidad de Marketing	<i>Competitividad Productividad</i>	1. <i>Recursos humanos</i> 2. <i>Técnicas y Metodos de trabajo</i> 3. <i>Reduccion de desperdicios</i>	<i>Competitividad organizacional</i>	1. Cultura organizacional 2. Clima laboral	<i>Capacidad de marketing</i>	1. Atención de los clientes Satisfacción de los clientes 2. Relación con los clientes
			3. Medición de resultados																				
VARIABLE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA																							
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES																				
Capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa. Entendiendo por ventaja comparativa "aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos.	Aplicación de un cuestionario para conocer la percepción que tienen los trabajadores la competitividad productiva, competitividad organizacional y la capacidad de Marketing	<i>Competitividad Productividad</i>	1. <i>Recursos humanos</i> 2. <i>Técnicas y Metodos de trabajo</i> 3. <i>Reduccion de desperdicios</i>																				
		<i>Competitividad organizacional</i>	1. Cultura organizacional 2. Clima laboral																				
		<i>Capacidad de marketing</i>	1. Atención de los clientes Satisfacción de los clientes 2. Relación con los clientes																				

			(Viedma, 1992, p.65).				
--	--	--	--------------------------	--	--	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y su influencia en la competitividad en la empresa Italnord, Mecánica Callao, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Maico Gianfranco Espinoza Gutierrez							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manríquez Caspeares							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DE EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION Y SUGERENCIA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Empleo	Reclutamiento	¿La empresa recurre a fuentes de reclutamiento universidades, portales, feria de empleo, y oficinas de colocación para identificar a los candidatos apropiados al puesto de vacante?	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	¿La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil al puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		planillas	¿La empresa garantiza la entrega de contrato del personal ingresante?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión de personal	Relaciones interpersonales	¿La empresa cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Regulaciones técnicas	¿La empresa cuenta con manual de organización y funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Normas de trabajo	¿La empresa cuenta con normas sobre procesos y actividades		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Indicadores de desempeño	¿La empresa cuenta con indicadores de desempeño		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión de compensaciones	Estructura de salarios	¿Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Sistemas retributivos de incentivos	¿Se compensa a los trabajadores según su desempeño y sus resultados alcanzados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Medición de resultados	¿Se mide los resultados del trabajo con frecuencia.		<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION Y SUGERENCIA
COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA	Competitividad Productividad	Recursos humanos	¿El personal de la empresa es la más adecuada para la producción?	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente desacuerdo	✓		
		Tecnica de Metodo de trabajo	¿ La empresa cuenta con tecnología, técnica y métodos para una producción de calidad?		✓		
		Reduccion de desperdicios	¿ En la producción la empresa busca siempre reducir desperdicios?		✓		
	Competitividad Organizacional	Cultura organizacional	¿ La empresa se preocupa por crear cultura organizacional que permita un mejor ambiente de trabajo?		✓		
		clima laboral	¿ Existe un ambiente laborable agradable?		✓		
		Cumplimiento del programa de valores	¿ el cumplimiento del programa de valores permite el mejor desempeño en la organización?		✓		
	Capacidad de Marketing	Atencion al cliente	¿ La empresa se preocupa por la calidad en la atención de los clientes?		✓		
		Satisfacion de los clientes	¿ La empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?		✓		
		Relacion con los clientes	¿ La empresa siempre busca mantener una buena relación con los clientes y proveedores?		✓		
FIRMA DEL EXPERTO			FECHA: 18-07-19.				

NOTA: Las DIMENSIONES E INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de investigacion y de la variables

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

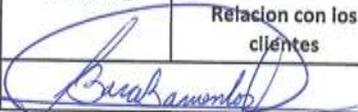
Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y su influencia en la competitividad en la empresa Italnord, Mecánica Callao, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Maico Gianfranco Espinoza Gutierrez							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carlos Salvador Alvarado							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DE EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION Y SUGERENCIA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Empleo	Reclutamiento	¿La empresa recurre a fuentes de reclutamiento universidades, portales, feria de empleo, y oficinas de colocación para identificar a los candidatos apropiados al puesto de vacante?	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	¿La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil al puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		planillas	¿La empresa garantiza la entrega de contrato del personal ingresante?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión de personal	Relaciones Interpersonales	¿La empresa cuenta con normas sobre las relaciones interpersonales dentro del trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Regulaciones técnicas	¿La empresa cuenta con manual de organización y funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Normas de trabajo	¿La empresa cuenta con normas sobre procesos y actividades		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Indicadores de desempeño	¿La empresa cuenta con indicadores de desempeño		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión de compensaciones	Estructura de salarios	¿Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Sistemas retributivos de incentivos	¿Se compensa a los trabajadores según su desempeño y sus resultados alcanzados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Medición de resultados	¿Se mide los resultados del trabajo con frecuencia.		<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION Y SUGERENCIA
COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA	Competitividad Productividad	Recursos humanos	¿El personal de la empresa es la más adecuada para la producción?	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tecnica de Metodo de trabajo	¿ La empresa cuenta con tecnología, técnica y métodos para una producción de calidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reduccion de desperdicios	¿ En la producción la empresa busca siempre reducir desperdicios?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competitividad Organizacional	Cultura organizacional	¿ La empresa se preocupa por crear cultura organizacional que permita un mejor ambiente de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		clima laboral	¿ Existe un ambiente laborable agradable?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cumplimiento del programa de valores	¿ el cumplimiento del programa de valores permite el mejor desempeño en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidad de Marketing	Atencion al cliente	¿ La empresa se preocupa por la calidad en la atención de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacion de los clientes	¿ La empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relacion con los clientes	¿ La empresa siempre busca mantener una buena relación con los clientes y proveedores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
FIRMA DEL EXPERTO	<i>Acordel</i>		FECHA: 18/07/19				

NOTA: Las DIMENSIONES E INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de investigacion y de la variables

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y su influencia en la competitividad en la empresa Italnord, Mecánica Callao, 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Maico Gianfranco Espinoza Gutierrez							
Apellidos y nombres del experto: BARCA BARRIENTOS JESUS ENRIQUE							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DE EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION Y SUGERENCIA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Empleo	Reclutamiento	¿La empresa recurre a fuentes de reclutamiento universidades, portales, feria de empleo, y oficinas de colocación para identificar a los candidatos apropiados al puesto de vacante?	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	¿La selección del candidato a un puesto vacante se hace tomando como referencia un perfil al puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		planillas	¿La empresa garantiza la entrega de contrato del personal ingresante?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión de personal	Relaciones Interpersonales	¿La empresa cuenta con normas sobre las relaciones Interpersonales dentro del trabajo.		<input type="checkbox"/>		
		Regulaciones técnicas	¿La empresa cuenta con manual de organización y funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Normas de trabajo	¿Las empresa cuenta con normas sobre procesos y actividades		<input type="checkbox"/>		
		Indicadores de desempeño	¿La empresa cuenta con indicadores de desempeño		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión de compensaciones	Estrutura de salarios	¿Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Sistemas retributivos de incentivos	¿Se compensa a los trabajadores según su desempeño y sus resultados alcanzados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Medicion de resultados	¿Se mide los resultados del trabajo con frecuencia.		<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION Y SUGERENCIA
COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA	Competitividad Productividad	Recursos humanos	¿El personal de la empresa es la más adecuada para la producción?	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tecnica de Metodo de trabajo	¿ La empresa cuenta con tecnología, técnica y métodos para una producción de calidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reduccion de desperdicios	¿ En la producción la empresa busca siempre reducir desperdicios?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competitividad Organizacional	Cultura organizacional	¿ La empresa se preocupa por crear cultura organizacional que permita un mejor ambiente de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		clima laboral	¿ Existe un ambiente laborable agradable?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cumplimiento del programa de valores	¿ el cumplimiento del programa de valores permite el mejor desempeño en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidad de Marketing	Atencion al cliente	¿ La empresa se preocupa por la calidad en la atención de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacion de los clientes	¿ La empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relacion con los clientes	¿ La empresa siempre busca mantener una buena relación con los clientes y proveedores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
FIRMA DEL EXPERTO			FECHA:	18 - 07 - 19.			

NOTA: Las DIMENSIONES E INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de investigacion y de la variables

Yo, **Mg. Petronila Liliana Mairena Fox**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA ITALNORD MECÁNICA CALLAO, 2019” del estudiante **ESPINOZA GUTIÉRREZ MAICO GIANFRANCO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 12 de julio de 2019



Dra. Mairena Fox Petronila Liliana
Docente de la EP de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------