



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y productividad en una empresa
de agua Tarma 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vasquez Vargas Machuca, Juan Jose (orcid.org/0000-0002-3765-1064)

ASESORA:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Está dedicado a Dios nuestro Señor por darme la riqueza familiar y la salud necesaria para compartir las satisfacciones de la vida con los que más amo.

A mi esposa Mirtha Valverde B. por ser parte de mi vida y de todos mis proyectos, aprecio su perseverancia, su amor, su sacrificio.

A mis hijos Juan de Dios y Juan de Jesús por ser la razón de mi vida y el orgullo de mi ser.

A mis padres Juan Alfredo Vásquez y Alicia Vargas-Machuca por el apoyo incondicional que recibo a diario.

A mis amigos y demás familiares quienes me apoyaron en todo momento para que yo busque alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco enormemente a mi Alma Mater por darme la oportunidad de adquirir una carrera profesional en la cual sabré representar en mi futuro como un profesional formado en sus aulas, así como a sus docentes quienes me brindaron los más grandes conocimientos que buscare dirigir hacia el mejoramiento de la sociedad en general.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la Población	13
Tabla 2	Validación de Expertos.....	15
Tabla 3	Prueba de Confiabilidad	15
Tabla 4	Confiabilidad en Gestión de Recursos humanos	15
Tabla 5	Confiabilidad en la Productividad.....	16
Tabla 6	Nivel entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral	17
Tabla 7	Nivel entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral .	18
Tabla 8	Nivel entre la Gestión de recursos humanos y el manejo de conflictos	19
Tabla 9	Nivel entre la Gestión de recursos humanos y cultura organizacional .	20
Tabla 10	Nivel entre la Variable Gestión de recursos humanos.....	21
Tabla 11	Nivel entre la Variable Productividad	21
Tabla 12	Prueba de Normalidad.....	22
Tabla 13	Contrastación de la Hipótesis General.....	23
Tabla 14	Contrastación de la Hipótesis Específica 1	23
Tabla 15	Contrastación de la Hipótesis Específica 2.....	24
Tabla 16	Contrastación de la Hipótesis Específica 3.....	24
Tabla 17	Contrastación de la Hipótesis Específica 4.....	25

Índice de figuras

Figura 1 Nivel entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral	18
Figura 2 Nivel entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral	18
Figura 3 Nivel entre la Gestión de recursos humanos y el manejo de conflictos...	19
Figura 4 Nivel entre la Gestión de recursos humanos y cultura organizacional	20
Figura 5 Nivel entre la Variable Gestión de recursos humanos	21
Figura 6 Nivel entre la Variable Productividad	22

Resumen

La presente investigación que tiene como objetivo el Determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Tarma 2022, se trabajó con una metodología de tipo básica, de diseño no experimental, cuantitativo, que toma como población y muestra a 60 trabajadores de una empresa de abastecimiento de agua potable, a los que se les aplicó un cuestionario de elaboración propia para recolectar los datos, en los que se obtuvo como resultados que al obtener un p valor $,000 < a ,005$, se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se puede desprender que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la productividad en una empresa de agua Tarma, concluyéndose que cuando existe una buena gestión de recursos humanos mayor será la productividad laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: recursos humanos, productividad, motivación, satisfacción laboral

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between human resource management and productivity in a Tarma 2022 water company, we worked with a basic type methodology, of non-experimental, quantitative design, which takes as population and sample to 60 workers of a drinking water supply company, to whom a self-made questionnaire was applied to collect the data, in which it was obtained as results that when obtaining a p value $.000 < .005$, it was accepted the researcher's hypothesis and the null hypothesis was rejected, therefore it can be deduced that human resource management has a significant relationship with productivity in a Tarma water company, concluding that when there is good human resource management, the greater the labor productivity of workers.

Keywords: human resources, productivity, motivation, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, para hablar de los recursos humanos se utiliza el término mano de obra, en referencia a la fuerza de trabajo o al personal laboral, siendo un término que surgió desde la primera revolución industrial, donde se tomaba a las personas como fuente de energía de tipo física dentro de las empresas industriales, y que en los siguientes años diversos autores lo llamaron como recurso humano, convertido en el recurso con mucho más valor dentro de las organizaciones, ya que si su concurso será imposible alcanzar directamente los objetivos organizacionales siendo más que necesario el darle la atención debida debido a su importancia desde un manejo apropiado para su mayor desarrollo (Montoya y Boyero 2016).

Dado que el tipo de gestión emerge como una situación importante, se puede concluir de la teoría de Chiavenato (2008) que esta gestión puede entenderse como aquella agrupación de actividades destinadas a controlar a los empleados dentro de las organizaciones. Estas actividades incluyen la sociabilidad que se les otorga ya sea como asociado o como recurso humano.

Por tanto, se vuelve entonces importante en las organizaciones productivas y de servicios, donde su gestión es crucial en las políticas empresariales, donde surge el problema de que el personal muchas veces no es apto para los puestos encomendados o no cumple adecuadamente con sus funciones, haciendo que su productividad sea extremadamente baja y la empresa u organización no alcance un mejor nivel de competitividad dentro de la competitividad que todo rubro empresarial trae consigo.

En nuestro país existe la problemática de que no se le dan la importancia debida al recurso humano, por lo que se observan empresas en las que la productividad no es la ideal y que en muchos casos no alcanzan los objetos organizacionales, partiendo desde que la gestión encargada de velar en el potencial laboral no da incentivos, capacitaciones ni toma la más mínima acción que pueda llevar por el camino adecuado a su fuerza de trabajo, más se enfocan a alcanzar mayores ratios de rentabilidad, pero no sucede en todas las empresas, donde en muchos casos se busca mediante un proceso de selección de personal siguiendo

lineamientos que aseguraran contar con el personal más apto para poder alcanzar mejores resultados y llegar a ser más competitivos dentro del mercado.

Dentro del entorno local se analizó una empresa de servicios de agua en la provincia de Tarma, donde la situación es un poco compleja ya que al encontrarse en una zona de no tan fácil acceso se aprecia que el personal laboral no es el idóneo ya que en muchos casos muestran una productividad baja y en muchos casos abandonan sus actividades, y es la empresa la que tiene serios problemas a la hora de reclutar a los reemplazantes, y mostrando problemas en la productividad global de la empresa. Haciendo que se haga necesario una revisión global a los procesos de reclutamiento desde una gestión de recursos humanos que este más concientizada en alcanzar mejores resultados a un corto plazo.

La disponibilidad de trabajadores calificados es actualmente uno de los factores más cruciales en la actividad laboral debido a que es uno de los elementos más destacados de las empresas productivas y de servicios, siendo vital que este personal sea bien manejado, partiendo de la gestión del área, se brindan asesoramientos y capacitaciones indispensables para que puedan estar a la vanguardia del mercado, dejando a las empresas u organizaciones con una mayor rentabilidad a través de su producción eficiente (Álvarez 2021).

Sumándose a lo anteriormente visto existe como mayor problemática en general aspectos relacionados a que en las empresas productivas no se da la importancia debida a los recursos humanos, ya que se evidencia que no velan por ejemplo en motivar a sus trabajadores, los cuales dentro del clima laboral no alcanza una real satisfacción laboral, que lleva como consecuencia que la productividad no se la ideal, y mucho menos tendrán la disponibilidad para manejar conflictos relacionados a sus actividades, haciendo falta que tengan una mayor cultura organizacional, que se puede brindar desde el área de recursos humanos y desde una correcta gestión para alcanzar mayor desarrollo organizacional (Simancas, et al. 2018).

De lo observado se desprende como problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua

Tarma 2022?, y específicos: ¿Cuál es la relación con la motivación, con la satisfacción y las competencias laborales?

El estudio se justifica teóricamente al intentar comprender cómo los recursos humanos y su gestión eficaz podrían aumentar la productividad en una empresa, se justifica de manera práctica en el aspecto de que se busca dejar una sugerencia en la necesidad de mejorar la productividad en la empresa de la muestra desde la disposición del recurso humano, y se justifica de manera metodológica en el aspecto de crear indagación de un problema observado desde una figura científica y con un análisis de diseño no experimental buscar los resultados gracias al medio estadístico.

Como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad, como objetivos específicos: Establecer la relación con la motivación, la satisfacción y las competencias laborales.

Finalmente, como hipótesis general: La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la productividad, dejando como hipótesis específicas: que tiene una relación significativa con la motivación, satisfacción y competencias laborales.

II. MARCO TEÓRICO

Ticona (2021) en su estudio, indica que existe relación entre las variables GRH y PdIT, lo que señala que en la empresa la gestión sabe elegir a sus trabajadores ya que son bien capacitados y cuentan con la experiencia adecuada para realzar su productividad dejando beneficios positivos.

Álvarez (2021) en su investigación, encuentra como resultado que el valor de significancia fue menor que 0,05 (0,000), aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables gestión de recursos humanos y la productividad laboral, lo que expresa que en las empresas comerciales se desarrolla una gestión basada en el reconocimiento a manera de dar un estímulo a sus trabajadores, dentro de la gestión del recurso humano.

Ríos y Vargas (2021) en su investigación, obtiene como resultados más destacados que se obtuvo una correlación moderada positiva de ,098 y una significancia de ,000, concluyéndose que, si existe una relación entre las variables y aceptándose la hipótesis alterna, siendo recomendable realizar mayores capacitaciones a la persona para mantener esta relación, ya que el talento humano es una pieza destacada dentro de la estructura organizacional.

Soto (2020) en su tesis, concluye que si existe una relación entre la Gestión de Personal y la Productividad en la dirección Regional por tanto se acepta la hipótesis alterna del investigador, expresado en que los trabajadores realizan oportunamente sus labores y a tiempo requerido, debido a que la gestión de recursos humanos es adecuada y por eso se alcanza la satisfacción de los clientes.

Moreno (2018) en su investigación, determinó que sí la gestión del talento humano influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa, lo que se puede traducir en que si la gestión del talento humano es buena se incrementara la productividad de los trabajadores de la empresa Agrolmo.

A nivel internacional se tiene a García (2020) en su estudio concluye que los factores para una baja productividad en la organización es la falta de capacitación, falta de motivación y falta de comunicación interna, por tanto para una mejoría en sus procesos de recursos humanos es necesario lo indicado, para mejorar los

niveles bajos de productividad reportados en la organización, es necesario que se realicen los cambios respectivos en sus procesos para mantener la supervivencia ante los nuevos retos del mercado, situación que no se da debido a la falta de conocimientos en la gestión.

Valencia (2018) en su tesis, ha determinado en base a sus resultados que, la gestión de talento humano no es muy considerada en las empresas ya que se evidencian constantes errores sobre todo en la evaluación y selección de nuevo personal haciéndose necesario tomar medidas correctivas como por medio de una guía que de los lineamientos a seguir para mejorar las organizaciones mejorando primero su área de recursos humanos. Hinojo (2020) en su artículo científico realizado en España, concluye que entre las competencias más resaltantes es el control de los tiempos en el establecimiento de las pautas a corto plazo, mediano y largo plazo, siendo las debilidades el liderazgo en el área de trabajo y falta de conocimientos de la gestión de sistemas de formación en las competencias que incrementen la productividad.

Maturana y Andrade (2019) en su artículo realizado en Colombia, se puede encontrar en sus conclusiones que existe una relación indirecta entre las prácticas de la gestión humana con la productividad, y todo se debe direccionar hacia la eficiencia siendo un factor de mucha importancia para alcanzar mayores niveles en la productividad, pero se detecta que no es garantía para poder obtener mejores resultados dentro del propio rendimiento productivo.

Simancas (2018) en su artículo científico, realizado en Venezuela, que se trabajó bajo la encuesta "Gran Pyme Colombiana (ANIF, 2016) para poder recolectar los datos, encontrando entre sus conclusiones que dentro de la administración del capital humano se debe evaluar la productividad en las PYMES.

Como teorías que sustentan a la variable Gestión de recursos humanos se tiene a la teoría de Chiavenato (2009) quien manifiesta que la correcta administración del recurso humano se debe dar el cumplimiento de diversas prácticas o de políticas que sean necesarias para poder llevar un manejo más óptimo en las actividades laborales dentro de una organización, para ello será importante el tener en cuenta diversos procesos acordes a la situación laboral.

Para García (2007) el poder administrar el recurso humano es visto como aquella capacidad existente dentro de una organización para poder llevar una

gestión eficiente dentro de la oferta y la posible demanda de personas para un puesto laboral, y que se deben de buscar alcanzar los objetivos, como por ejemplo el que se cuente con un personal idóneo con la experiencia y habilidades esenciales para su realizar las actividades de su cargo.

Así mismo Perdomo (2013) y Koeijer et al., (2014) afirman que los recursos humanos en global son importantes desde la habilidad utilizada para poder hacer frente y dar una respuesta favorable, y sobre todo con la mayor voluntad de alcanzar los objetivos dentro de su desempeño, sabiendo además aprovechar las oportunidades, y con todo ello de manera personal alcanzar la satisfacción por la tarea realizada dentro del ambiente laboral, lo cual se logra con la combinación adecuada de habilidades personales y de los conocimientos para desempeñar el trabajo.

Por otro lado, Alles (2017) señala que, es aquel proceso estructurado con el que se procede a dar el reclutamiento, la selección y la correcta evaluación al personal para poder determinar sus capacidades y aptitudes para un entorno laboral al cual se le desea incorporar y que por lo general las organizaciones buscan siempre al personal más apto para alcanzar objetivos organizacionales.

Para Arulrajah (2017) existe una relación muy significativa entre dos términos como son la productividad y calidad como también son la mayor preocupación dentro de las empresas en la actualidad centrándose en el área del personal, donde dentro de un país se busca que la productividad en general sea la más alta, y que bajo este contexto se sumen de todas las organizaciones sus productividades y de las actividades de sus recursos humanos para elevar la rentabilidad económica y la calidad de vida dentro del entorno laboral y desarrollo como país.

Para Wickramasinghe (2012) señala que para que se alcance una mayor calidad dentro de las actividades laborales de una organización se debe de tomar iniciativas más constructivas dentro de los enfoques en la gestión de los recursos humanos, para que se pueda mejorar las funciones y prácticas existentes de gestión con la finalidad de que coincida con los planes de gestión de la calidad y los objetivos de las organizaciones.

Cuesta y Valencia (2014) y Alvarado y Barba (2016) añaden que la gestión en sí se puede considerar como la gestión del talento humano o del recurso humano, que visto desde cualquier ángulo suena similares pero tiene algunas diferencias,

pero que en conjunto es la correcta gestión de sus actividades dentro de una organización laboral, y estos colaboradores volcaran sus habilidades como portadoras de mayores conocimientos que no pueden estar descontextualizados o llevados de manera independientemente como seres humanos..

Para Kaufman (2019) y Rothenberg y Tang (2017) los departamentos o áreas destinadas para la gestión son piezas claves dentro del engranaje de una organización desde el manejo y control de las personas dentro de su comportamiento laboral, para lo cual brindan diversos servicios que están relacionados con los colaboradores que se inicia desde la fase de reclutamiento y selección, siguiendo como proceso los beneficios, la compensación, las capacitaciones y terminando en las evaluaciones correspondientes, y dentro de estos proceso se destaca la supervisión y el mayor cuidado hacia el recurso humano desde una adecuada planificación

Para Townley (2019) la gestión de recurso humano puede verse como aquel discurso o a su vez como un conjunto de prácticas con lo cual se persigue el reducir la incertidumbre que puede surgir de un contrato laboral, ya que esto surge de la preocupación directa de la búsqueda de la mejora en la eficiencia derivada de la teoría clásica de la gestión como un vasto mecanismo de tipo organizativo por el cual se puede promover el mayor logro de los objetivos y la supervivencia.

A su vez Sanabria (2015) y Reina (2016) señala que para que el trabajador alcance mayor nivel de productividad debe encargarse de cubrir sus necesidades, en el lado profesional a través de capacitaciones, y en el ámbito personal con la motivación laboral para el buen funcionamiento organizacional.

Alvines y Bendezú (2018) manifiestan que se debe de contra en una organización con inversión en capacitaciones y en el desarrollo de talento humano entre sus trabajadores ya que esto reflejara en los resultados mayor beneficio, donde es necesario la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta.

Carnevale y Hatak (2020) señalan que en la actualidad la empresas u organizaciones deben de tener una previsión o un sentido de alerta mayor ante nuevas emergencias que pueden surgir como en la pandemia que azoto gravemente a la población, sabiéndose adaptarse a los eventos imprevistos, externos que pueden afectar a su fuerza laboral como amenazas inmediatas para el desempeño y la mayor viabilidad de las organizaciones, ya que con la reciente

pandemia se observó que las empresas no supieron cómo enfrentarlo desde sus recursos humanos adaptándose en muchos casos al trabajo disminuido o teletrabajo en otros rubros no de producción, enfrentándose a nuevos desafíos para poder mantenerse en el mercado, y dándole mayor apoyo a su fuerza laboral.

Como teorías que sustentan a la variable productividad se tiene a Robbins y Judge (2010) quienes señalan que para que una organización llegue a ser productiva debe de buscar alcanzar sus metas y objetivos en ello se puede dar con la transferencia de insumos a sus productos comercializados a costos más bajos alcanzando mayores beneficios, teniendo en mente siempre términos como la eficacia y por ende la eficiencia.

Es típico escuchar que un país debe aumentar su producción para evitar una crisis. Esto se debe a que las organizaciones deben utilizar una variedad de recursos para crear riqueza para las comunidades y naciones, según García (2013) y Quispitongo (2019). Una mayor productividad abre el camino a un buen nivel de vida al hacer un mejor uso de los recursos disponibles para cada unidad de negocio, en este sentido, la productividad se refiere a la armonía de todos los elementos que sustentan una empresa o una industria. Es importante distinguir la productividad de la medida de la producción, que es simplemente productividad por hora hombre o máquina.

La productividad de un entorno laboral debe ser vista como el medio por el cual un colaborador dentro de un determinado periodo de tiempo ejecutara dentro las actividades que realiza su capacidad productiva en beneficio de la empresa, y esto por lo general también depende mucho de qué tan buena sea la remuneración ya que se dará mayor incentivo al trabajador, caso contrario de no alcanzar resultados favorables en su producción se puede realizar recortes en sus ingresos por parte de la organización, ya que evidenciara que no está siendo realmente productiva. (El Instituto Peruano de Economía 2017).

Por otro lado, Cequea y Monroy (2011) afirman que dentro de la estructura de una organización una de las piezas más importantes es el recurso humano, que son tomados como la fuerza de trabajo para alcanzar los objetivos organizacionales, y esto se consigue cuando estas personas pueden transformar unos medios o recursos en otros nuevos bienes o servicios nuevos, dándole valor con su actividad laboral, lo que viene a ser la productividad laboral.

Según Bonilla et al. (2014), las organizaciones también deben enfocarse en lograr la satisfacción del cliente, que se define como aquella relación entre la calidad del servicio, tal como la percibe el usuario, y en ello pesa las expectativas del mismo. En consecuencia, la mejora de manera continua se debe centrar en la medición de los debidos procesos y de sus resultados, ya que esto asegurará que sus clientes estén continuamente satisfechos y que se optimicen los recursos utilizados para este fin.

La productividad laboral es definida como la actividad de producción que se da en promedio desde un trabajador en sus actividades dentro de un periodo de tiempo, y esta característica para que se pueda reflejar en una empresa dependerá de algunos factores, como los salarios, remuneraciones, incentivos, etc. para ello se debe de estipular un tiempo (x) de referencia y compararlo con otro tiempo (x) similar, donde se debe ver si desde la su esfuerzo se ha consolidado de manera positiva o su se da lo contrario, lo que conllevaría a una reducción de persona, o de sueldos ya que no se alcanzara un mayor beneficio económico ya que no se refleja que la empresa sea más productiva. (Instituto Peruano de Economía 2017),

Por otro lado, es resaltante que, si una organización desea alcanzar unos mayores reconocimientos a través del éxito, la administración debe de velar porque sus colaboradores adquieran o mejoren los conocimientos y habilidades enfocadas en las actividades que realizan, por intermedio de capacitaciones, charlas, entrenamientos y todos los medios que conllevan su enriquecimiento para que se alcance un progreso evidente y una eficiencia global en sus fuerza laboral y personal (Bermúdez 2015).

Para poder medir la productividad se toma la teoría de Robbins y Judge (2009) quienes afirman que se puede dar una adecuada medición de la productividad en base a 4 dimensiones: la motivación, satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional.

En cuanto a la dimensión motivación se puede decir que es definida como aquel proceso o actividad que tiende a incentivar en base a la dirección, persistencia e intensidad el esfuerzo de un colaborador en un centro laboral para alcanzar un objetivo (Robbins y Judge 2009).

Según Butterfield (2005), la motivación es la agrupación de procesos de

modo intelectual, fisiológico y hasta los psicológicos que determina con qué fuerza comportarse y hacia dónde se dirige la energía en un escenario específico. Ofrece a una persona la capacidad de actuar y comportarse de una manera particular.

La dimensión satisfacción laboral, es aquel tipo de sentimiento de tipo positivo que da un colaborador a su actividad laboral, que sale de la evaluación correspondiente de sus características personales para con su actividad (Robbinsy Judge 2009).

La dimensión manejo de conflictos es reconocida como aquel proceso que se manifiesta cuando dentro de un conjunto laboral una de las partes siente o percibe que algo no se está realizando de la mejor manera o que sus resultados no son beneficiosos y por tanto son negativos, y por el cual se dispone de la capacidad de manejarlo para direccionarlo hacia una característica positiva. (Robbins y Judge 2009)

La dimensión cultura organizacional, se define como un vasto sistema compartido por todos los integrantes de una organización y que la hace diferenciarse de otras organizaciones de la competencia. (Robbins y Judge 2009).

Para Díaz, et al. (2017) se debe cultivar el aprendizaje dentro de las organizaciones a que es un elemento muy importante para la renovación estratégica, donde se evidencia en diversos estudios que si una empresa brinda mayores capacidades a su fuerza laboral se podrá alcanzar mayores éxitos.

Según Centeno (2017), la cultura organizacional impacto directamente en el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo. Esto mejora su desempeño y efectividad personal en beneficio de la organización, y se espera que esto lleve a una mayor producción.

Según Rodríguez Bottini, (2010) y Katou (2017), se trata de un fenómeno visto desde un aspecto psicosocial que se encuentra inmerso dentro de una organización creado como aquel conjunto de valores y de tendencias que son compartidos desde un marco de referencia y estratégico dado en la empresa que se expresa por medio de la visión, misión valores, etc. En si en todos los elementos que sumados dan el resultado efectivo dentro de la misma.

Según Hee y Jing (2018), su estudio científico reveló una estrecha relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación que tiene un buen impacto en el desempeño de los empleados, ante ello recomiendan que el área cree sistemas de capacitación y un análisis continuo del desempeño del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

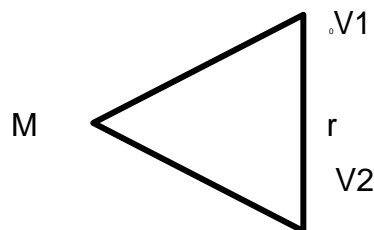
Tipo

Es básico, como señala Nieto (2018), este tipo también puede denominarse pura, y que, su característica más significativa es la de cumplir un objetivo, cuyo interés primordial es enfocarse en el deseo de aprender nueva información relevante para el contexto científico.

Es correlacional porque, Cancela et al. (2010), manifiesta que se busca describir el poder dar una interpretación la posible correlación entre dos o más variables significativas mediante el uso de los coeficientes adecuados, que son indicadores de forma matemática que muestran la fuerza, dirección y su real magnitud.

Diseño

Según Kerlinger y Lee (2002), es no experimental ya que no se tiene control sobre las variables, que ya se manifiestan en la realidad y no necesitan modificación, pero el objetivo es poder examinar la relación entre ellas sin intervención directa intervención. El siguiente diagrama muestra cómo se maneja el diseño.



Dónde:

M = Muestra

V1 = Recursos Humanos

V2 = Productividad

r = Relación de las variables

Enfoque

Se trabajó con un enfoque cuantitativo, el cual es definido por Cazau (2006) como la manera de encontrar o abordar una medición sobre una posible relación entre variables, sobre un contexto más científico con el cual se busca medir el grado de correlación que nos denotara que nivel presentan.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Recursos Humanos

Definición conceptual:

Los departamentos o áreas destinadas para la GRH. son piezas claves dentro del engranaje de una organización desde el manejo y control de las personas dentro de su comportamiento laboral, para lo cual brindan diversos servicios que están relacionados con los colaboradores que se inicia desde la fase de reclutamiento y selección, siguiendo como proceso los beneficios, la compensación, las capacitaciones y terminando en las evaluaciones correspondientes, y dentro de estos procesos se destaca la supervisión y el mayor cuidado hacia el recurso humano Kaufman (2019)

Definición operacional:

Se pretende medir como se da la gestión de recursos humanos en base a las dimensiones propuestas

Variable 2: Productividad

Definición conceptual:

Para que una organización llegue a ser productiva debe de buscar alcanzar sus metas y objetivos en ello se puede dar con la transferencia de insumos a sus productos comercializados a costos más bajos alcanzando mayores beneficios,

teniendo en mente siempre términos como la eficacia y por ende la eficiencia Robbins y Judge (2009).

Definición operacional:

Se pretende medir como se da la productividad laboral en la empresa en base a las dimensiones propuestas

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.1.1. Población

Hernández et al. (2014) señalan que es el total de un hecho a ser estudiado donde cada una de sus unidades componentes poseen características comunes, la cual se analiza y que dan origen a datos para el estudio.

La población de estudio está compuesta por 60 trabajadores de una empresa que brinda servicios de abastecimiento de agua potable en Tarma, distribuidos como:

Tabla 1

Distribución de la Población

Nº	Personal	Nº
01	Administrativos	30
02	Ingenieros	2
03	Operarios y técnicos	28
	Total	60

3.1.2. Muestra

Hernández, et, al (2014) manifiestan que es una sección o parte de una población, de la cual en base a un análisis cuantitativo se podrá hallar datos pertinentes para alcanzar las conclusiones en una investigación

3.1.3. Muestreo

La técnica de muestreo fue censal ya que en general los encuestados presentaban características en común para poder resolver el cuestionario.

3.1.4. Unidad de análisis

Se consideraron criterios de inclusión y de exclusión como:

Criterios de Inclusión

1. Colaboradores de una empresa que brinda servicios de agua abastecimiento de agua potable en Tarma
2. Trabajadores de ambos sexos
3. Con una antigüedad de más de 6 meses en la empresa.
4. Los que desearon participar.

Criterios de Exclusión

1. Colaboradores de otra empresa
5. Trabajadores contratados recientemente.
6. Personas que no desearon participar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.5. Técnica

La técnica fue la encuesta, Tamayo y Tamayo (2003) señalan que es el más utilizado para su aplicación en investigaciones para la recolección de la información de las fuentes primarias para alcanzar los resultados que llevaran a las conclusiones del análisis.

3.1.6. Instrumentos

Fue un cuestionario, que Arias (2012) señala que, se convierte en un recurso muy importante para recabar datos, en base a las variables del estudio, dimensiones e indicadores. Por tanto, en el estudio se creó uno de 28 ítem de creación personal, donde se tomaron valores de nivel de: Nada (1), Muy poco (2), Regular (3), Bastante (4), Mucho (5), para 16 y 14 ítems para cada variable.

3.1.7. Validez

Hurtado (2005) expresa que para poder encontrar la validez que es necesaria dentro de una investigación referenciar la capacidad que debe tener el instrumento para hacer un análisis cuantitativo más significativo y con ello medir las características que da el diseño.

Para el caso de estudio se validó por medio del juicio de expertos, los que brindaron su apreciación personal, calificación y aprobación como a continuación se detalla:

Tabla 2

Validación de Expertos

Grado	Experto	Opinión
Doctora	Silva Narvaste Bertha	Aplicable
Doctor	Baldeón Diego Jheysen	Aplicable
Doctora	Prado Mulluhuara Madeleine	Aplicable

3.1.8. Confiabilidad

Hernández, et al (2014) indican que es de utilidad para dar la medición del nivel de confianza que presenta un instrumento para que se pueda dar su aplicación, en donde se debe evidenciar en los resultados una consistencia que sea lo más apropiada posible.

Por tanto, se tomó una medida de consistencia por medio de Alfa de Cronbach, cuya regla dice que si el resultado es aproximado a la unidad su grado de confiabilidad será más positivo.

Prueba de Confiabilidad

Según la prueba estadística de Alfa de Cronbach se obtuvo:

Variable 1:

Tabla 3

Confiabilidad en Gestión de Recursos humanos

Alfa	Ítems
,890	16

Variable 2:

Tabla 4

Confiabilidad en la Productividad

Alfa	Ítems
,881	12

Según la prueba se obtuvo en el instrumento global un nivel de confiabilidad de ,938, un valor que denota una alta confiabilidad, mientras que en la variable 1 se muestra un ,890, y en la variable 2 un ,881 respectivamente, valores que señalan una confiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

Al iniciar la investigación de campo se procedió a solicitar los permisos respectivos a las directivos de la empresa, mediante una carta y consentimiento que con la firma respectiva se pudo realizar la aplicación de la encuesta en la Empresa directamente a sus los trabajadores, que se tomó en sus disponibilidad de tiempo de manera presencial o en algunos casos por un medio virtual ya que se tomó los datos de cada uno de los integrantes de la muestra, y que con la recolección de sus respuesta se procedió a realizar el vaciad correspondiente en el programa estadístico elegido.

3.6. Método de análisis de datos

En esta parte se realizó el vaciado de los datos en el programa SPSS versión 25, con lo cual se buscó hallar los resultados gracias a un análisis en dos espatas, uno un análisis descriptivo que arrojó tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectiva figura, dado a las variables y dimensiones propuestas, para que en una segunda etapa se preparó un análisis inferencial que no dio la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de Alfa de Cronbach, prueba que no permitió conocer el nivel de relación que se buscó en las variables.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó con las normas éticas delineadas en el diseño cuantitativo, respetando el plan indicado, a los autores de los datos recopilados y evitando la duplicación sin atribución del autor. Las características más notables son:

Respeto: Los encuestados fueron tratados con respeto.

Compromiso: De acuerdo a lo establecido por el reglamento de la Universidad.

Veracidad: Toda la información se proporcionó con honestidad.

Privacidad: Los datos son tratados con máxima confidencialidad.

Nuestro trabajo diligente en el desarrollo del estudio sugerido se hizo con mucha responsabilidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

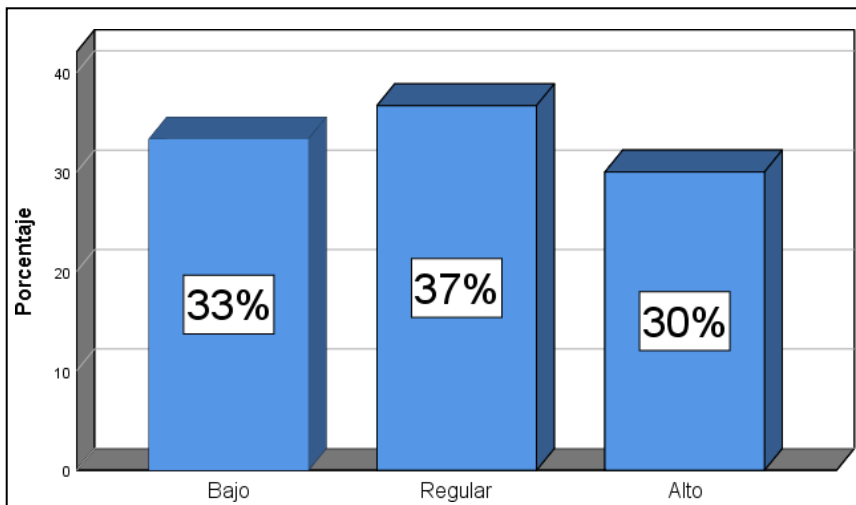
Tabla 5

Nivel entre la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	33,3	33,3	33,3
	Regular	22	36,7	36,7	70,0
	Alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1

Nivel en la motivación laboral



Podemos encontrar a la motivación laboral en un 37% en nivel regular, 33% bajo y un 30% en nivel alto, mostrándose valores bastante regulares en general.

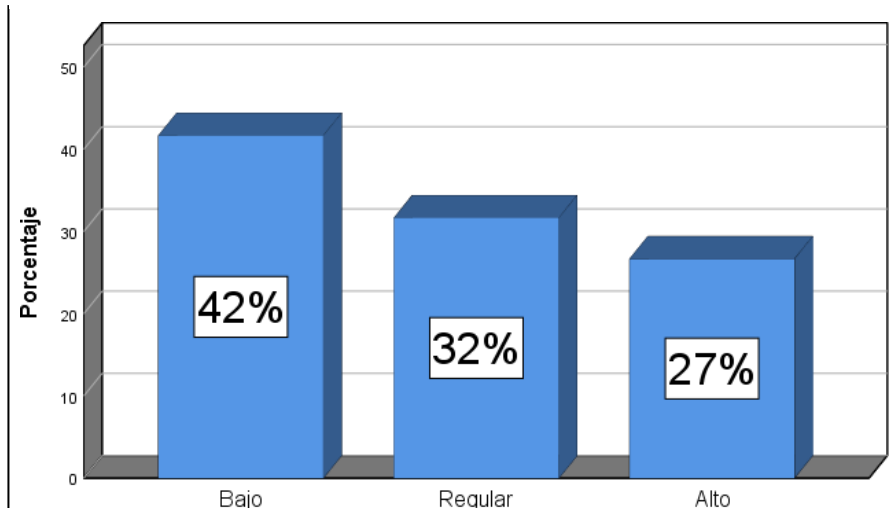
Tabla 6

Nivel en la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	41,7	41,7	41,7
	Regular	19	31,7	31,7	73,3
	Alto	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2

Nivel en la satisfacción laboral



Aquí ubicamos que el nivel en la satisfacción laboral, se encuentra en porcentajes de 42% en nivel bajo, 32% regular y 27% en nivel alto, mostrándose valores entre bajos y regulares en general.

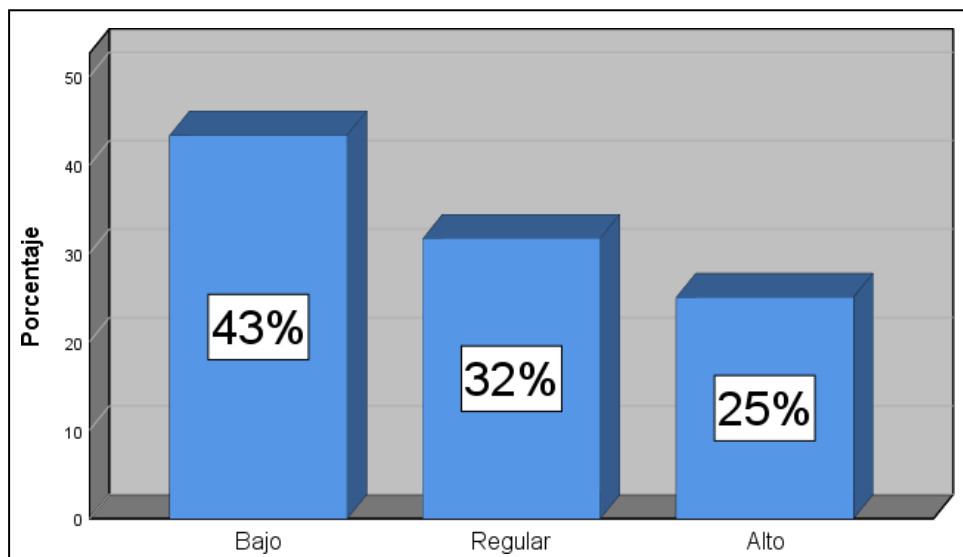
Tabla 7

Nivel en el manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	43,3	43,3	43,3
	Regular	19	31,7	31,7	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel en el manejo de conflictos



Se detalla que el nivel en el manejo de conflictos, se encuentra en porcentajes de 43% en nivel bajo, un 32% regular y 25% en nivel alto, mostrándose valores entre bajos y regulares en general.

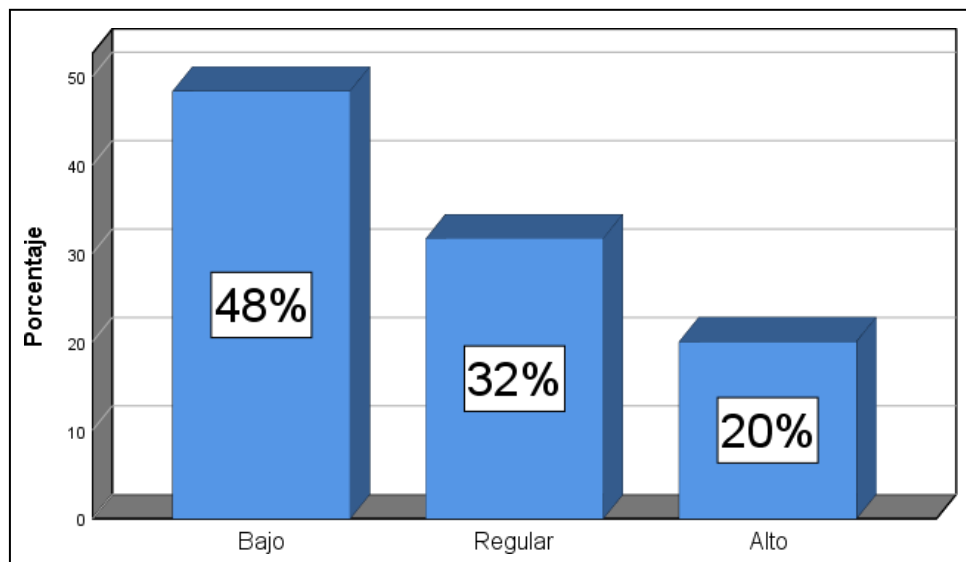
Tabla 8

Nivel en la cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	48,3	48,3	48,3
	Regular	19	31,7	31,7	80,0
	Alto	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4

Nivel en la cultura organizacional



El nivel en la cultura organizacional, se encuentra en porcentajes de 48% en bajo nivel, un 32% regular y 20% en nivel alto, mostrándose valores mayormente bajos en general.

4.2. Análisis descriptivo por Variables

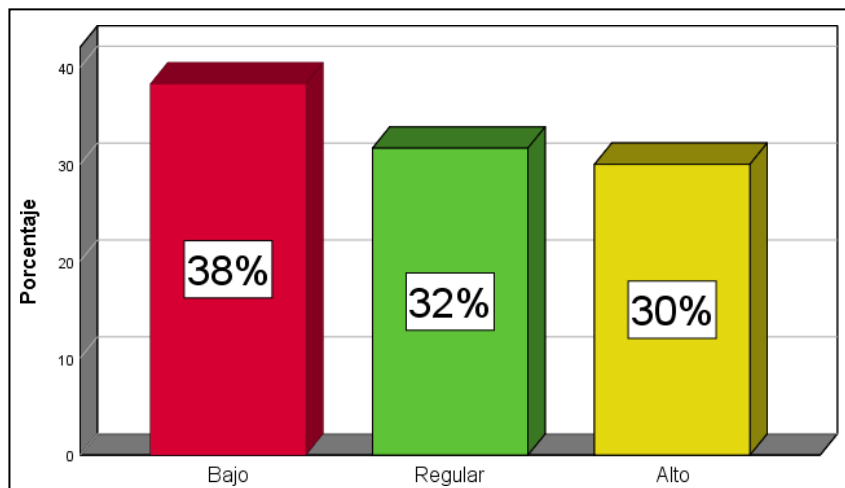
Tabla 9

Nivel en la Gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	38,3	38,3	38,3
	Regular	19	31,7	31,7	70,0
	Alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5

Nivel en la Gestión de recursos humanos



Observamos que el nivel en la Gestión de recursos humanos, se encuentra en porcentajes de 38% en nivel bajo, un 32% regular y 30% en nivel alto, mostrándose valores mayormente entre bajos y regulares en general.

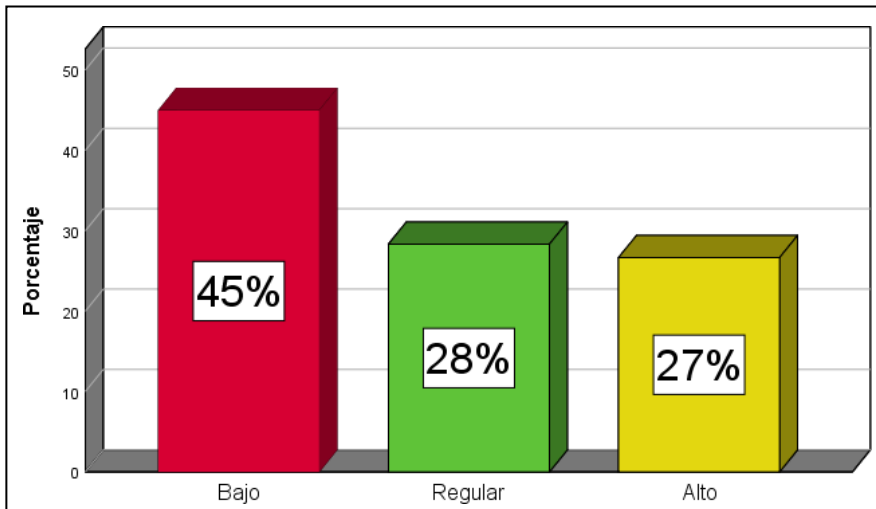
Tabla 10

Nivel en la Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	45,0	45,0	45,0
	Regular	17	28,3	28,3	73,3
	Alto	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6

Nivel en la Productividad



El nivel en la Productividad, encontramos un 45% en nivel bajo, un 28% regular y 27% en nivel alto, mostrándose valores mayormente bajos en general.

4.3. Prueba de hipótesis (Análisis inferencial)

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadística	df	Sig.	Estadística	df	Sig.
Gestión de Recursos humanos	,249	60	,000	,787	60	,000
Productividad	,386	60	,000	,768	60	,000

a. Corrección de Significancia de Lilliefors

Por tanto, se analizó por Kolmogorov-Smirnov, porque los datos de la muestra (encuestados) son $60 > 50$, y el p-valor $,000 < ,005$ en ambas, se utilizó la prueba de Rho Spearman's para la contrastación de hipótesis ya que los datos no presentaban normalidad.

Prueba de Hipótesis General

H₀: No tiene una relación significativa.

H_a: Tiene una relación significativa.

Tabla 12

Contrastación de la Hipótesis General

			La Gestión de recursos humanos	Productividad
Rho	La Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

Como el p -valor ($0.000 < \alpha(0.05)$) entonces se aceptó la hipótesis alterna, con lo que se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la productividad en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una buena correlación ,756.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No tiene una relación significativa con la motivación laboral.

H_a: Tiene una relación significativa con la motivación laboral.

Tabla 13

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

			La Gestión de recursos humanos	Motivación laboral
Rho	La Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

Como el p -valor ($0.000 < \alpha(0.05)$) entonces se aceptó la hipótesis alterna. Con lo que, se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación

significativa con la motivación laboral en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una aceptable correlación 0,628.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H₀: No tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

H_a: Tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

Tabla 14

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

			La Gestión de recursos humanos	Satisfacción Laboral
Rho	La Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

Como el p -valor (0.000) < α (0.05) entonces aceptó la hipótesis alterna, con lo que, se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una buena correlación ,728.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No tiene una relación significativa en el manejo de conflictos.

H_a: Tiene una relación significativa en el manejo de conflictos.

Tabla 15

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

			La Gestión de recursos humanos	Manejo de conflictos
Rho	La Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
Spearman	Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

Como el p -valor (0.000) $< \alpha(0.05)$ entonces se aceptó la hipótesis alterna. Con lo que, se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en el manejo de conflictos en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una buena correlación ,725.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_a: Tiene una relación significativa en la cultura organizacional.

H₀: No tiene una relación significativa en la cultura organizacional.

Tabla 16

Contrastación de la Hipótesis Específica 4

			La Gestión de recursos Humanos	Cultura organizacional
Rho	La Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

Como el p -valor (0.000) $< \alpha(0.05)$ entonces se aceptó la hipótesis alterna. Con lo que, se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la cultura organizacional en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una correlación aceptable ,546.

V. DISCUSIÓN

Con el apoyo de la encuesta realizada, se dio por cumplidos los objetivos propuestos inicialmente, determinando que si existe una relación significativa entre las dos variables, obteniendo un nivel de confiabilidad de ,938 a todo el instrumento, en Gestión de Recursos humanos ,881 y en Productividad un valor de ,890, mostrando una alta confiabilidad, lo que nos llevó a encontrar en la contrastación de la hipótesis general obteniendo un valor de significancia de $0.000 < \alpha(0.05)$ y de acuerdo a la regla estadística, al ser menor se acepta la hipótesis de la investigación, que demuestra que hay relación significativa en la variable productividad, además se observa una buena correlación de ,756. La cual señala que cuando la gestión de recursos humanos es más efectiva mayor será el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta que el recurso humano es de vital importancia para la productividad y rentabilidad de la empresa.

Podemos identificar que la motivación laboral, según tabla 6 muestra que un 37% se ubica en nivel regular, un 33% en nivel bajo y un 30% en un nivel alto, entendiendo que se muestran valores bastante regulares de manera general.

En lo que respecta a satisfacción laboral, según tabla 7 ubicamos que en 42% se encuentra el nivel bajo, 32% en nivel regular y 27% en nivel alto, mostrándose valores entre bajos y regulares.

En el manejo de conflictos, de acuerdo a la tabla 8, podemos detallar que en nivel bajo tenemos un 43%, 32% en nivel regular y 25% en nivel alto, mostrándose también valores bajos y regulares.

El nivel de cultura organizacional encontramos 48% en un bajo nivel, un 32% en nivel regular y 20% en nivel alto, mostrándose mayormente valores bajos en general.

En tanto en la variable 1 según la tabla 9, se puede apreciar que el nivel en la Gestión de recursos humanos, tiene un 38% en nivel bajo, un 32% en nivel regular y un 30% en nivel alto, mostrándose valores mayormente entre bajos y regulares en general, lo que demuestra que en la empresa la gestión de recursos humanos

no es tan favorable ni apropiada, siendo necesaria una reestructuración inmediata, que llevaría a la empresa hacia un estado de mejora continua para que la institución logre alcanzar mejores resultados, ya que es de conocimiento que el objetivo principal de la gestión de recursos humanos son no sólo las personas, sino también sus relaciones dentro de la empresa, así como crear, establecer y mantener un clima adecuado de trabajo, donde se puedan desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades de los trabajadores, logrando el desarrollo individual y organizacional sostenido.

En cuanto al Nivel en la variable 2, Productividad, según la tabla 10, podemos apreciar que un 45% está en nivel bajo, un 28% en nivel regular y un 27% en nivel alto, mostrándose valores mayormente bajos en general, demostrando que la productividad en general del personal de la empresa no es el ideal según lo muestran las encuestas, haciéndose muy evidente la necesidad de mejorar sobremanera la gestión de los recursos humanos ya que se aprecia entre otras cosas que el personal no cumple con las expectativas puestas en ellos, con sus actividades y funciones, asimismo no muestran un sincero compromiso e identificación con la empresa. Por lo tanto, la gestión eficiente, eficaz y responsable del tiempo en relación a la productividad, permite conseguir los objetos planificados por la empresa haciéndola más competitiva.

Se encuentra similitudes con el trabajo de Álvarez (2021), quien en sus resultados, también gracias a las encuestas aplicadas, encontró un valor de significancia menor que 0,05 (0,000), como es el caso de nuestro estudio, con lo que se aceptó la hipótesis alterna dada por el investigador, concluyendo que, si existe relación significativa entre la variable una que es gestión de recursos humanos y la segunda variable que es productividad laboral, lo que expresa que en las empresas comerciales o de naturaleza similar, se desarrolla una gestión basada en el reconocimiento a manera de dar un estímulo a sus trabajadores o colaboradores, dentro de lo que respecta a la gestión del recurso humano.

Para la Hipótesis Especifica 1, según el análisis de contrastación de la hipótesis podemos ubicar que arrojó un p -valor $,000 < \alpha(0.05)$, rechazándose la hipótesis nula, por tanto aceptándose la hipótesis alterna, con lo que se demuestra que la variable 1 - Gestión de recursos humanos - tiene una relación significativa con la motivación laboral en una empresa de agua Tarma 2022, además, podemos ver que existe una aceptable correlación $,628$, expresando que es evidente que si la gestión de recursos humanos se da de manera óptima, y la dimensión motivación laboral, se cumple que con una apropiada disposición, brindando los ánimos y/o incentivos a los trabajadores, podemos conseguir que la productividad sea más elevada y con mejores niveles de modo tal que en la empresa se note la eficiencia, efectividad y eficacia. La motivación laboral permite generar un adecuado ambiente y clima laboral, logrando la participación, el compañerismo, así como una cultura organizacional armónica que aporte con la consecución de objetivos generales.

Por otro lado, podemos apreciar en la tabla 4, que el nivel en la Gestión de recursos humanos en la dimensión motivación laboral, se encuentra en porcentajes de un 33% en nivel bajo, un 37% en nivel regular y un 30% en nivel alto, mostrándose valores bastante regulares en general.

Se discrepa con los resultados del estudio de Maturana y Andrade (2019), quienes afirman que no es garantía para poder obtener mejores resultados la gestión de recursos humanos dentro del propio rendimiento productivo, pero por los resultados obtenidos, podemos decir que se equivoca, ya que de acuerdo a los encontrado en el estudio, si existe una buena gestión de recursos humanos, la productividad será más positiva y con ello se puede aumentar a través de la motivación laboral, mejorando sustancialmente a la organización para que logre alcanzar mayores logros a nivel organizacional.

Para la Hipótesis Especifica 2 según el análisis de contrastación de hipótesis, ubicamos el resultado de un p -valor $,000 < \alpha(0.05)$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, con lo que queda totalmente demostrado que la Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la satisfacción

laboral, asimismo se observa una aceptable correlación ,728, expresando que es más que evidente que si la gestión de recursos humanos es óptima podremos encontrar adecuadas respuestas desde la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa, los cuales se sentirán a gusto en el desarrollo de sus actividades de manera general. Un trabajador que se siente satisfecho estará alineado con los objetivos de la empresa y trabajará por obtenerlos, impulsando su compromiso, motivación, rendimiento y efectividad. En definitiva: si nos estamos satisfechos, trabajaremos más y mejor.

Por otro lado, se aprecia en la tabla 5, que el nivel en la Gestión de recursos humanos en la dimensión satisfacción laboral, tiene un 32% en nivel regular y un 27% en nivel alto, mostrándose valores entre bajos y regulares en general, lo que mostró que en general, los trabajadores perciben que si no es buena la gestión de recursos humanos, éstos no estarán satisfechos con su entorno laboral por diversos aspectos, resaltando asimismo que si existe un mal clima laboral puede deberse a la falta de motivación.

Se encuentra similitudes con el estudio de Moreno (2018) en su estudio, donde se concluye que si la gestión del talento humano desde el área de recursos humanos es favorable o efectiva, ésta influirá significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa, lo que se puede traducir en que si la gestión del talento humano es buena, también se incrementara la productividad de los trabajadores de la empresa, ya que se encontrarán satisfechos con el ambiente laboral en el cual desempeñan sus actividades, alcanzando mayor niveles de satisfacción y se verá reflejado en su productividad.

Para la Hipótesis Especifica 3 según el análisis de contrastación de hipótesis arrojó un p -valor ,000 < α (0.05) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, con lo que, se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con el manejo de conflictos en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una aceptable correlación ,725, expresando que es evidente que si la gestión de recursos humanos es óptima se podrá tener un

mejor manejo en general de los conflictos que puedan surgir dentro de las actividades laborales en la empresa, siendo un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos. El adecuado manejo de conflictos dentro de una empresa traerá enormes beneficios, tanto para los directivos como a los empleados, ya que el objetivo implica perfeccionar el trato interpersonal, incrementar la productividad y obtener cambios positivos en lo que al entorno laboral se refiere.

Por otro lado se aprecia en la tabla 6 que el nivel en la Gestión de recursos humanos en la dimensión manejo de conflictos, hay un 43% en nivel bajo, un 32% en nivel regular y un 25% en nivel alto, mostrándose valores entre bajos y regulares en general, demostrando que el personal encuestado aprecia que la gestión de recursos humanos no es adecuada para solucionar conflictos que surgen en la actividad laboral, pudiendo crear desconcierto en ellos mismos ya que deben buscar una solución para no ver afectadas sus propias actividades dentro de la empresa.

Se encuentra similitudes con el estudio de Ticona (2021) quien entre sus resultados encontró en base a una encuesta realizada, que cuando la gestión de recursos humanos sabe elegir a sus trabajadores y/o éstos son bien capacitados y que además cuenten con la experiencia adecuada, podrán mejorar aspectos como su productividad, también el tema de resolución de conflictos, a los cuales deberán enfrentar y buscar una solución dejando beneficios positivos para el propio personal así como de la empresa.

Para la Hipótesis Especifica 4 según el análisis de contrastación de hipótesis arrojó un p -valor $,000 < \alpha(0.05)$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, con lo que, se demuestra que La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con el cultura organizacional en una empresa de agua Tarma 2022, además se observa una moderada correlación $,546$, expresando que es evidente que si la gestión de recursos humanos no busca que el personal alcance una mayor cultura organizacional, mediante las diversas capacitaciones y actualizaciones, podremos conseguir que el personal se sienta más identificado y

comprometido no sólo con la empresa, sino también con sus funciones y actividades diarias, viéndose reflejado en el sustancial incremento de su productividad. Las empresas se desarrollan mejor si cuentan con una cultura organizacional con sistemas que promuevan el desempeño laboral adecuado, la productividad y el compromiso. Por ende, tendrán más éxito a diferencia de las otras, ya que los trabajadores se sentirán motivados para realizar mejor sus labores y funciones.

Por otro lado se aprecia en la tabla 7 que el nivel en la Gestión de recursos humanos en la dimensión cultura organizacional, se encuentra en porcentajes de un 48% en nivel bajo, un 32% en nivel regular y un 20% en nivel alto, mostrándose valores mayormente bajos en general, lo que demuestra según los encuestados que la empresa no busca que el personal mejore en diversos aspectos siendo uno de ellos la cultura organizacional de la cual no tienen un nivel propio elevado haciendo que le empresa vea sus efectos en la baja productividad.

Se encuentra similitudes con el estudio de García (2020) quien también concluyo que los factores para una baja productividad en la organización es la falta de capacitación, falta de motivación y falta de comunicación interna, por tanto para una mejoría en sus procesos de recursos humanos es necesario lo indicado, para mejorar los niveles bajos de productividad en la organización, es necesario que se realicen los cambio respectivos en sus procesos para mantener la supervivencia ante los nuevos retos del mercado, situación que no se da debido a la falta de conocimientos en la gestión y esto incluye el poco desarrollo de la cultura organizacional que es importante dentro de todo proceso productivo y comercial.

En resumen, si gestionamos bien el capital humano lograremos tener una mayor organización y control sobre todo el personal, los trabajadores competentes y aquellos que tienen una buena disposición podrán contribuir con la productividad, creando una ventaja competitiva para la empresa, por tanto, cuando sus directivos muestren respeto por sus trabajadores y les brinden un buen trato, se verá reflejado en el rendimiento de la empresa.

Por ello, la presente investigación cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la empresa de agua en Tarma del 2022, que tomó como población y muestra a 60 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de elaboración propia para recolectar los datos, se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula. Desprendiéndose de ello que La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa en la Productividad en una empresa de agua en Tarma, por lo que se corrobora que cuando existe una buena Gestión de Recursos Humanos la productividad laboral de los trabajadores incrementa de manera sustancial.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general se determinó que existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y la productividad, a opinión de los encuestados, se apreció que la productividad en general no es de las mejores, y se argumenta que es de parte de la gestión de recursos humanos la responsabilidad, ya que no cumple una buena dirección, por la deficiencia de contratar a personal idóneo, así como no brindar una motivación laboral que alcance una mayor satisfacción en el trabajo, inadecuado manejo de conflictos, falta de incentivos para incremento de cultura organizacional.
2. En el objetivo específico 1, se estableció la relación entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral, se evidenció la falta de motivación laboral desde la gestión de recursos humanos para mejorar la productividad.
3. En el objetivo específico 2, se estableció la relación entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, evidenciando que el personal no se encuentra satisfecho con la gestión de recursos humanos afectando así su productividad.
4. Según el objetivo específico 3, se estableció la relación entre la Gestión de recursos humanos y el manejo de conflictos, lo que señala que la gestión no es la adecuada ya que no tiene un buen manejo en esta dimensión.
5. Y en el objetivo específico 4, se estableció la relación entre la Gestión de recursos humanos y la cultura organizacional, señalando que la empresa en general no hace nada o lo que sea necesario para que el personal pueda mostrar una mayor cultura organizacional en beneficio de sus actividades que optimicen sus servicios a la empresa mejorando su productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a nivel de la empresa a sus directivos que busquen mejorar su gestión de recursos humanos para que cuenten con mayor talento laboral para que en base a sus competencias y capacidades la empresa adquiriera una mejor imagen y por ende una mayor productividad laboral.
2. A la empresa en general debe de buscar motivar a su personal para que con ello puedan mejorar su productividad en beneficio de la propia empresa.
3. Al área de recursos humanos se le recomienda desarrollar capacitaciones, de manera constante a su personal laboral dentro de las diferentes áreas para que puede determinar cuáles son las necesidades del personal para que pueda alcanzar una mayor satisfacción laboral.
4. A los trabajadores que mediante sus superiores le hagan llegar a los directivos sus necesidades y propuestas de mejoramiento de tipo profesional para que puedan dar un servicio eficaz tanto dentro de la institución como fuera de ella representándola en otros sectores.
5. Ampliar la investigación ya que es un tema muy interesante para nuestra carrera profesional, donde se debe de buscar ante todo que la gestión sea la más adecuada para que se puedan alcanzar los objetivos organizacionales de cualquier empresa sea cual sea el rubro, donde la competitividad es un factor al cual se debe enfrentar en todos los ámbitos.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales” de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/562/841>
- Alvines E, Bendezú M. (2018). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1888>
- Alvarado, M., Barba, M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje de <https://www.kobo.com/br/pt/ebook/gestion-del-talento-humano-e-innovacion-de-la-ensenanza-y-el-aprendizaje>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta ed.), Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A
- Alles, M. (2017). Selección por competencias de <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419011>
- Arulrajah, A. (2017). Productivity and quality management through human resource management: A systematic review de <https://www.irnbrjournal.com/papers/1495450301.pdf>
- Bermudez, L. (2015). Training: a tool for strengthening organization. Revista de las sedes regionales, XVI (33), 1-25
- Bonilla, et al. (2014). Mejora continua de los procesos: Herramientas y técnicas, Lima: Fondo Editorial.
- Butterfield, E. (2005). Motivación en las organizaciones. Recuperado el 2017 de http://www.theodinstitute.org/articulos/18-Comportamiento_Organizacional_y_Desarrollo_Organizacional/MOTIVACION_y_Desarrollo_Organizacional.htm
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010) Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto de http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf

- Carnevale, et al. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320303301>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales de <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Centeno, M. (2017) Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cequea, et al. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano de http://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf
- Cuesta Santos, et al. (2014). Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa. Bogotá de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/Indicadores-de-gestion-humana.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2014.953974>
- De Colman, D. (2015). La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo. Paraguay: Editorial de la Universidad Nacional de Asunción. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5654236.pdf>
- Díaz - Fernández, et al. (2017). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. *BRQ Business*

- Research Quarterly
de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943616300184>
- García, G. (2020) Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- García C., R. (2013). Estudio del trabajo, segunda edición Buenos Aires Argentina: Editorial McGraw Hill
- García T., J. (2007). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos de <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788497322430/fundamentos-de-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos> .
- Hernández S., R (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Hee, et al. (2018). The Influence of human resource management practices on employee performance in the manufacturing sector in Malaysia. International Journal of Human Resource Studies de <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>
- Hinojo L., et al. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: Un enfoque desde el análisis de las competencias transversales de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200051
- Hurtado, J. (2005). Cómo formular objetivos de investigación. Caracas: Editorial Quirón.
- Instituto Peruano de Economía (2017). IPE de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Kaufman B., E. (2019). Managing the human factor de <https://www.degruyter.com/document/doi/10.7591/9780801461668/html?lang=de>
- Katou, A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. International Journal of Productivity and Performance Management de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2016-0004/full/html?fullSc=1&mbSc=1>
- Kerlinger, et al. (2002). Investigación del comportamiento de <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger->

investigacion.pdf

- Llanos, M. (2016). El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Economía y Desarrollo*, 157(2),130-146 de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450010.pdf>
- Maturana, et al. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes. Un artículo de revisión. *Innovar*, 29 (74), 101-113 de <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82091>
- Moreno, V. (2018) "Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017", Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco Perú de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez_erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán UNISDG - Institucional; <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Montoya, A. y Boyero, S. (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional; *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, pp. 1-20, 2016; Universidad Nacional de Misiones; <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Perdomo, R. (2013) La Importancia de los Recursos Humanos de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
- Quispitongo Sánchez, C. N. (2022). Instrumentos normativos de gestión y participación ciudadana en la sede central del Gobierno Regional de Lambayeque de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88370>
- Reina R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Intangible Capital*, 12(2),619-641 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5494474001>
- Ríos, V. y Vargas, J. (2021) Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020; Universidad Privada de Pucallpa; Perú de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/268/1/tesis_eusebio_reyna.pdf
- Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010). *Diagnóstico organizacional*. México. Alfaomega.
- Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Organizational Behavior*, 15 thed; Estados Unidos,

- Pearson, Prentice Hal de
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rothenberg, et al. (2017). The impact of human resource management on corporate social performance strengths and concerns. *Business & Society*, 56(3), 391-418. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0007650315586594>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas.* Colombia. Editorial Kimpres S.A.S. de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf
- Soto, O. (2020) “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019”, Universidad Peruana Los Andes de <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1869>
- Simancas T., et al. (2018) *Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*; *Revista Venezolana de Gerencia*; Universidad del Zulia Venezuela ISSN: 1315-9984 de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). México, D. F: Editorial Limusa S.A.

- Townley, B. (2019). Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management. In *Postmodern Management Theory* (pp. 215-242). Routledge de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429431678-11/foucault-power-knowledge-relevance-human-resource-management-barbara-townley>
- Ticona, F. (2021) Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna; *Iberoamerican Business Journal* Vol 4 N° 2. Enero 2021 pp. 155-174 de <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/download/214/420>
- Valencia, T. (2018) Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito, Ecuador; Universidad Andina Simón Bolívar de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Wickramasinghe, V. (2012), Influence of total quality management on human resource management practices, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 29, No. 8, pp. 836 – 850 de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02656711211270324/full/html>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores	Método Y Diseño	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Tarma 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Tarma 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la productividad en una empresa de agua Tarma 2022</p>	<p><u>VARIABLE 1:</u></p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p><u>DIMENSIONES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación - Capacitación y desarrollo - Evaluación del desempeño - Incentivos <p><u>VARIABLE 2:</u></p> <p>Productividad</p> <p><u>DIMENSIONES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Satisfacción en el trabajo - Manejo de conflictos 	<p><u>TIPO:</u></p> <p>Básica</p> <p><u>DISEÑO:</u></p> <p>No experimental</p> <p><u>Enfoque</u></p> <p>Cuantitativo</p>	<p><u>POBLACIÓN:</u></p> <p>La población de estudio está compuesta por 60 trabajadores de una empresa que brinda servicios de agua abastecimiento de agua potable en Tarma</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>El estudio considera como muestra a la totalidad de la población.</p>	<p><u>TECNICAS:</u></p> <p>La encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTOS:</u></p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral en una empresa de agua Tarma 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en una empresa de agua Tarma 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y el manejo de conflictos en</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la motivación laboral en una empresa de agua Tarma 2022</p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la satisfacción laboral en una empresa de agua Tarma 2022</p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en el manejo de</p>				

<p>una empresa de agua Tarma 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la cultura organizacional en una empresa de agua Tarma 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral en una empresa de agua Tarma 2022</p> <p>Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en una empresa de agua Tarma 2022</p> <p>Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y el manejo de conflictos en una empresa de agua Tarma 2022,</p> <p>¿Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la cultura organizacional en una empresa de agua Tarma 2022</p>	<p>conflictos en una empresa de agua Tarma 2022</p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la cultura organizacional en una empresa de agua Tarma 2022</p>	<p>- Cultura organizacional</p>			
--	---	---	---------------------------------	--	--	--

ANEXO 2
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Los departamentos o áreas destinadas para la gestión de recursos humanos son piezas claves dentro del engranaje de una organización desde el manejo y control de las personas dentro de su comportamiento laboral, para lo cual brindan diversos servicios que están relacionados con los colaboradores que se inicia desde la fase de reclutamiento y selección, siguiendo como proceso los beneficios, la compensación, las capacitaciones y terminando en las evaluaciones correspondientes, y dentro de estos procesos se destaca la supervisión y el mayor cuidado hacia el recurso humano Kaufman (2019)	Se pretende medir como se da la gestión del área de recursos humanos en la empresa en base a las dimensiones propuestas	Incorporación	Selección de personal	Ordinal
				Perfil	
				Cuadro de asignación del personal	
			Capacitación y desarrollo	Necesidades	
				Recursos necesarios	
				Seguimiento y monitoreo	
			Evaluación del desempeño	Personal calificado	
				Desempeño	
				Toma de decisiones	
			Incentivos	Reconocimientos	
				Estímulo monetario	
				Promoción laboral	
Productividad	Para que una organización llegue a ser productiva debe de buscar alcanzar sus metas y objetivos en ello se puede dar con la transferencia de insumos a sus productos comercializados a costos más bajos alcanzando mayores beneficios, teniendo en mente siempre términos como la eficacia y por ende la eficiencia. Robbins y Judge (2009)	Se pretende medir como se da la productividad laboral en la empresa en base a las dimensiones propuestas	Motivación	Autonomía	
				Responsabilidad	
				Comunicación e integración	
			Satisfacción en el trabajo	Logro de objetivos	
				Beneficios	
				Supervisión	
				Actitud	

			Manejo de conflictos.	Empatía	
				Tolerancia	
			Cultura organizacional	Valores	
				Conducta	
				Coherencia	

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. De acuerdo a la siguiente leyenda

Leyenda

Nada	Muy poco	Regular	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Incorporación						
1	¿La empresa cuenta con un proceso adecuado de selección de personal?					
2	¿Se da nuevas contrataciones en base a las necesidades de la empresa?					
3	¿Se selecciona al personal en base a su perfil que pueda cubrir las necesidades de la empresa?					
4	¿Existe una distribución adecuada del personal en función a un cuadro de asignación de personal (CAP)?					
DIMENSIÓN: Capacitación y desarrollo						
5	¿Las capacitaciones se dan en base de las necesidades de la empresa o pensando en el desarrollo del trabajador?					
6	¿Cuándo se necesita cubrir algún puesto en base a una necesidad se convoca a nuevos trabajadores de manera transparente?					
7	¿La empresa cuenta con los recursos necesarios ara llevara a cabo las capacitaciones?					
8	¿En base a las capacitaciones dadas se da un seguimiento y control del desarrollo del personal?					
DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño						

9	¿Cuándo se realiza evaluación de desempeño laboral se da prioridad al personal más calificado?					
10	¿Se suelen dar evaluaciones a desempeño de los trabajadores en la empresa?					
11	¿Si se observa que el rendimiento de un trabajador es bajo ocasiona que se le rescinda el contrato sin darle otra oportunidad					
12	¿Se le da la potestad al trabajador para que desde su iniciativa tome decisiones importantes en su área?					
DIMENSIÓN: Incentivos						
13	¿Se suele dar algún reconocimiento a los trabajadores al alcanzar un objetivo organizacional gracias a su participación?					
14	¿Cree que la persona esta incentivada por recibir reconocimientos de parte de la alta gerencia?					
15	¿Considera que el brindar un estímulo monetario sería el mayor incentivo para el personal de la empresa?					
16	¿Cuándo un trabajador demuestra capacidad y destrezas en su puesto de trabajo es promovido a otro cago de mayor nivel?					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Motivación						
17	¿En general se deja trabajar al personal con cierta Autonomía?					
18	¿Se suele delegar mayor responsabilidad al personal mayor capacitado en la empresa?					
19	¿Los trabajadores pueden expresar sus sentimientos y emociones en el cumplimiento de sus actividades laborales?					
DIMENSIÓN: Satisfacción en el trabajo						
20	¿El personal se siente satisfecho al alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la empresa?					
21	¿Los jefes de área se preocupan en que cada colaborador tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
22	¿Consideras que la supervisión, monitoreo y procedimientos disciplinarios ayudan a mejorar el desempeño de la productividad laboral?					
DIMENSIÓN: Manejo de conflictos						
23	¿Cree que el personal tiene una actitud positiva en beneficio de la empresa?					

24	¿El personal generalmente realiza sus actividades mostrando empatía con los demás?					
25	¿Existe Tolerancia de parte de los jefes de área al apreciar alguna falla en sus actividades laborales?					
DIMENSIÓN: Cultura organizacional						
26	¿La empresa difunde valores entre su personal dentro de sus actividades laborales?					
27	¿Cree que la conducta es un elemento muy importante dentro de las actividades de un trabajador?					
28	¿Crees que un control oportuno ayudaría a cumplir las metas de la empresa?					

ANEXO 4

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador

Bertha Silva Narvaste

DNI: 45104543

Especialidad del validador:

Dra. En educación

ORCID: 0000-0002-2926-6027

11 de mayo del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bertha Silva Narvaste'.

SILVA NARVASTE BERTHA
DOCTORA EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2926-6027>

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154805048 soft
Motivo: Doy fe
Fecha: 04/08/2022 20:12:35-0500

Apellidos y nombres del juez validador

BALDEÓN DIEGO. Jheysen Luis

DNI: 04021762

Especialidad del validador: Enfermero - Abogado
Dr. En CIENCIAS DE LA SALUD – SALUD PÚBLICA
ORCID: 000-0002-1677-5113

11 de mayo del 2022

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

11 de mayo del 2022

Apellidos y nombres del juez validador:

PRADO MULLUHUARA, Madeleine Jaqueline

DNI: 21259661

Especialidad del validador: Contado Público Colegiado
Magister el Auditoria Integral



ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DESANEAMIENTO

“Sierra Central S.R.L” – Tarma

Jr. Huánuco N° 1072-1076 - Telf. 321365 - RUC N° 20129509776

“AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO”

Tarma, 20 de junio del 2022

SEÑORA:

Dr. Helga Ruth Majo Marrufo

JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO FILIAL LIMA -CAMPUS LIMA ATE

Asunto: Aceptación del desarrollo de tesis del estudiante Vásquez Vargas Machuca Juan José.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para comunicarle la aceptación del desarrollo de tesis en la ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE AGUA “SIERRA CENTRAL”, por parte del alumno Vásquez Vargas Machuca Juan José identificado con DNI. 21139662, con código de matrícula 7002634418, estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA quien se encuentra desarrollando el siguiente trabajo de investigación (Tesis):

“GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA DE AGUA TARMA 2022”.

De tal manera la entidad que represento facilitara al estudiante realizar las encuestas necesarias y/o los estudios que faciliten su investigación.

Sin otro particular me despido afectuosamente y cordialmente.

Atentamente


Gerardo V. Caparachin Inga
GERENTE GENERAL
EPS. SIERRA CENTRAL SRL



ANEXO 5

The image shows a document editor interface with a central text area and a Turnitin Draft Coach sidebar on the right. The document title is "TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA" and the author is "Vásquez Vargas Machuca, Juan José (orcid.org/0000-0002-3765-1064)". The Turnitin report shows an overall similarity of 20% with two sources: "repositorio.ucv.edu.pe" at 9% and "Universidad Cesar Vallej..." at 2%.

Documento sin título ☆ 📄 🌐
Archivo Editar Ver Insertar Formato Herramientas Extensiones Ayuda

100% Encabeza... Arial 23 B I U A

2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Vásquez Vargas Machuca, Juan José (orcid.org/0000-0002-3765-1064)

Turnitin Draft Coach

Details Similarity Citations Grammar

20%
Overall Similarity
Last checked: Nov 2 12:17 PM -05
[What should I do with my score?](#)

1	repositorio.ucv.edu.pe	9%
2	Universidad Cesar Vallej...	2%

You can run 2 more similarity checks.

Run New Similarity Check

ANEXO 6

PANATLLAZOS DE LA BASE DE DATOS EN SPSS

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdido	Columnas	Alinación	Medida	Ref.
32	Din2	Número	5	0	Suma_Din2 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Suma_Din3	Número	8	0							
34	Din3	Número	5	0	Suma_Din3 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Suma_Din4	Número	8	0							
36	Din4	Número	5	0	Suma_Din4 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Suma_Din5	Número	8	0							
38	Din5	Número	5	0	Suma_Din5 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Suma_Din6	Número	8	0							
40	Din6	Número	5	0	Suma_Din6 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
41	Suma_Din7	Número	8	0							
42	Din7	Número	5	0	Suma_Din7 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	Suma_Din8	Número	8	0							
44	Din8	Número	5	0	Suma_Din8 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	Suma_Var1	Número	8	0							
46	VAR1	Número	5	0	Suma_Var1 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47	Suma_Var2	Número	8	0							
48	VAR2	Número	5	0	Suma_Var2 (Agrupado)	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2
2	2	5	5	3	4	4	3	2	2	1	1	4	2	2	2
3	5	5	5	3	4	4	2	5	3	2	2	5	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	3	3
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4
6	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4
7	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3
10	5	5	5	3	5	5	3	5	4	2	4	4	2	3	3
11	4	4	4	3	4	4	6	3	5	2	2	2	2	2	2
12	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
13	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
14	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
16	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	3
17	2	4	4	2	3	4	4	3	1	1	1	4	1	2	3
18	2	3	3	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	4
19	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3
20	1	3	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	4
21	2	3	5	2	2	5	3	5	1	2	1	5	2	1	4
22	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	3	1	3	1	3
23	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	1	4	2

ANEXO 5 VACIADO DE DATOS EN EXCEL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
2	1	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	
2	5	5	3	4	4	3	2	2	1	1	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3
5	5	5	3	4	4	2	5	3	2	2	5	2	4	4	5	5	3	4	4	2	2	3	3	5	5	5	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	
5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	5	5	5	3	
4	4	4	3	4	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5
5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2
2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	
4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	
2	4	4	2	3	4	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1
3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	5	3	3	3	5	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
1	3	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	3	4	2		
2	3	5	2	2	5	3	5	1	2	1	5	2	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	2	
1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	5	2	3	2	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2
2	5	5	3	4	4	3	2	2	1	1	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3
5	5	5	3	4	4	2	5	3	2	2	5	2	4	4	5	5	3	4	4	2	2	3	3	5	5	5	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	
5	5	5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	5	5	5	3	
4	4	4	3	4	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5
5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2
2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	
4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3
2	4	4	2	3	4	3	1	1	1	1	4	1	2	3	4	2	4	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2
2	3	3	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1
3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	5	3	3	3	5	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
1	3	4	2	4	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	3	4	2		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y productividad en una empresa de agua Tarma 2022.", cuyo autor es VASQUEZ VARGAS MACHUCA JUAN JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 12-08- 2022 20:13:14

Código documento Trilce: TRI - 0388224