



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional del Grifo de
Lima Norte, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Rosas Romero, Janeth Erika (ORCID: 0000-0003-2717-226)

ASESORA:

Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 000-0002-0812-34731)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a dos personas en especial, a mi madre Nélida Romero que con su amor y consejos siempre supo encaminarme por el buen camino y nunca darme por vencida y a mi padre Álvaro Rosas que es un ejemplo de hombre que nunca se conforma y siempre quiere salir adelante, me enseñó lo bueno de una persona que uno siempre debe tener valores y principios, que la mejor enseñanza es la que aprendemos día a día, y que la mejor libertad del ser humano está en la superación intelectual de uno mismo, gracias a ellos soy lo que soy .

Agradecimiento

Quiero dar gracias a la Universidad Cesar Vallejo por brindar este gran programa para adultos que trabajan y permitirme la realización profesional en el ámbito laboral y a nuestros docentes por su paciencia, dedicación y compromiso que nos brindaron en todo este tiempo de estudios, cada uno de ellos nos apoyaron ciclo por ciclo para salir adelante, a mi asesora Mg. Luzmila Maurtua Gurmendi por su tiempo y apoyó para el desarrollo de esta tesis.

A Dios por permitirme seguir adelante y siempre estar conmigo, en guiarme por el buen camino y mis padres que siempre me apoyaron en todo momento. Gracias.

Página del Jurado



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) Roxo Romero Joneth Jara cuyo título es:
" Administración de Recursos humanos y el Competencia Organizacional del Grupo de Lima norte 2018 "

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) ESTRUC (letras).

Los Olivos, 16 de julio de 2019

Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza

PRESIDENTE

Mgr. Hector Chico Tasayco

SECRETARIO

Mgr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

VOCAL

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

Declaratoria de autenticidad

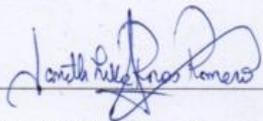
Declaratoria de autenticidad

Yo, Janeth Erika Rosas Romero, con DNI N°41942360, a efecto de cumplir con disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 16 de Julio 2019



Janeth Erika Rosas Romero

DNI: 41942360

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	20
2.3 Población, Muestra y muestreo.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5 Procedimiento.....	22
2.6 Método de Análisis de datos.....	22
2.7 Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	41

RESUMEN

La siguiente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Administración de Recursos humanos y el Comportamiento Organizacional del Grifo de Lima Norte 2018, La metodología de esta investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal, ya que tiene como objetivo describir la relación que tienen ambas variables en un momento determinado, con enfoque cuantitativo, ya que recopila datos para luego determinar la hipótesis y probar las teorías de la investigación el diseño de la investigación fue no experimental ya que no se manipulo ninguna de las dos variables, el tipo fue básica, la población estuvo conformada por 30 trabajadores del grifo entre administrativos como operativos del turno mañana, tarde y noche, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se utilizo fue el cuestionario en escala de Likert y validado por tres juicios de expertos de la Universidad Cesar Vallejo y se determinó su confiabilidad a través del programa estadístico SPSS a través del instrumento alfa de Cronbach. Los resultados de la prueba de confiabilidad demuestran que ambas variables tienen una correlación positiva muy fuerte de 0,829** con significancia de 0,000 siendo altamente significativo en donde se acepta el H1 y se rechaza el H0 en conclusión podemos indicar que existe relación entre las dos variables Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional del grifo de Lima Norte 2018.

Palabras Claves: Gestión de Organización, Talento humano, Administración

ABSTRACT

The following investigation was carried out with the objective of determining the relationship that exists between the Human Resources Administration and the Organizational Behavior of the Grifo de Lima Norte 2018. The methodology of this investigation was cross-sectional descriptive correlation, since it aims to describe the relationship that both variables have at a given moment, with a quantitative approach, since it collects data to later determine the hypothesis and test the theories of the research. The design of the research was non-experimental, since none of the two variables was manipulated. type was basic, the population consisted of 30 tap workers among administrative as morning shift, afternoon and evening, the technique used for data collection was the survey and the instrument that was used was the Likert scale questionnaire and validated by three expert judgments of Cesar Vallejo University and and determined its reliability through the statistical program SPSS through the Cronbach alpha instrument.

The results of the reliability test show that both variables have a very strong positive correlation of 0.829 ** with significance of 0.000 being highly significant where H1 is accepted and the H0 is rejected in conclusion we can indicate that there is a relationship between the two variables Administration of Human Resources and Organizational Behavior of the North Lima tap 2018.

Keywords: Organization Management, human talent, administration

I. INTRODUCCIÓN

En la siguiente Investigación se consideró varios antecedentes para ambas variables, según Fernando, (2019), indica el primer antecedente que podemos mencionar sobre la administración de recursos humanos, se inició en el siglo XIX en plena revolución Industrial, que se desarrolló en Europa y Estados Unidos. Las excesivas tareas y la insatisfacción del personal y la empresa, hizo que tomaran medidas de solución sobre la salud, la vivienda y los horarios de los trabajadores, creándose los departamentos de Bienestar. A principios del siglo XX apareció como relaciones industriales, como una relación de comunicación entre las personas y la organización, para disminuir y amenorar los conflictos que tenían entre los Objetivos personales individuales y los Objetivos Organizacionales.

A promedios del año 1950 cambio de nombre llamándose administración del personal, su propósito ya no era solamente resolver los problemas si no controlar al personal y administrarlo de acuerdo a las normas de cada organización sin dejar de lado la legislación laboral vigente.

A Comienzos de 1960, la legislación laboral cambio un nuevo plano ya que las personas contaban con un respaldo más firme y se volvió obsoleta, mientras esto pasaba las empresas progresaban desproporcionalmente, a ello las empresas consideraron a las personas como piezas importantes para el éxito de las empresas y organizaciones, es por ello que en 1970 adquirió el nombre de Administración de Recursos humanos. Y abarcaba todos los procesos administrativos de personal, aún tenían principio que las personas deberían ser administradas por las organizaciones o por un área encargada de recursos humanos. Sin embargo, con las nuevas características del nuevo milenio, las organizaciones que tienen éxito ya no administran recursos humanos ni tampoco administran personas, ahora administran con las personas. Esto significa tratarlos como parte importante y necesario para que una empresa sea líder en el mercado, pasando los años en 1990 fue llamado Gestión de Recursos Humanos, que es la era del conocimiento. En el año 2000 apareció el internet y con él, las nuevas tecnologías, los modelos de empresa dan un giro rotundo. El personal de las organizaciones reclama cada vez más espacios de participación, interacción y decisión en las empresas. La gestión del talento humano se convierte en una prioridad. Los recursos humanos amplían su núcleo de operaciones: además de las contracciones y despidos ahora también se ocupan de la formación y capacitación y con todo lo que conlleve al bienestar de sus trabajadores.

Según William, (2008), el propósito de los administradores de recursos humanos es mejora la productividad de cada empleado para el beneficio de la organización.

Desde años atrás los gerentes han tratado de mejorar de alguna manera el funcionamiento Organizacional que tienen los trabajadores dentro de la empresa, sin embargo no se ha podido determinar qué tan fuerte es la relación que tiene la Administración de Recursos humanos con el comportamiento que toman los trabajadores dentro de la organización, es por ello que cada empresa realiza un estudio que ayudara a determinar el comportamiento que tienen cada trabajador dentro de la empresa este estudio organizacional comenzó como una disciplina académica con el advenimiento de la gestión científica en la década de 1980, las organizaciones se efectuaron más por el trabajador y los recursos humanos se centraron más en ellos en mantener motivarlos y brindarles beneficios de satisfacción entre ellos.

No hay duda de que cientos de personas dieron los primeros pasos a lo que hoy llamamos comportamiento organizacional. Sin embargo, tres personajes fueron particularmente importantes: Adam Smith concluyo que la división del trabajo aumentaría la productividad al incrementar la capacidad y la destreza de cada trabajador, al ahorrarse tiempo al cambiar de tarea. Charles Babbge tomo la conclusión a la que llego Smith y le sumo las siguientes ventajas a la lista sobre los beneficios de la división de trabajo. Se reduce el tiempo necesario para completar un trabajo, se reduce el desperdicio de material en la etapa de aprendizaje, se alcanza una gran destreza. Robert Owen fue un idealista su propuesta era un centro de trabajo utópico en que se reducirán los sufrimientos de la clase trabajadora.

En la actualidad las Organizaciones ya no consideran al trabajador como recursos si no como el éxito de toda empresa.

A nivel internacional, las organizaciones se valoran mucho la innovación y la creatividad en las empresas privadas, es así que en muchas partes del mundo se están generando muchos cambios, y las organizaciones se ven relacionadas al tema del comportamiento organizacional, ya que de alguna manera ayuda a las organizaciones a analizar a sus propios trabajadores como son en el rendimiento, capacidad, y relaciones interpersonales.

Por otro lado, en el medio internacional se considera el comportamiento organizacional como el ámbito de la economía mundial más importante ya que al trabajo de la organización y del personal son mutuos y trabajando juntos de manera eficaz y eficiente obtendrán beneficios mutuos.

A nivel nacional, muchas organizaciones no cuentan con este pensamiento, no se les da la debida relevancia a los trabajadores, ni estudian el comportamiento que tienen al ingresar ni al estar en la empresa esto hace que el personal se encuentre insatisfecho, sin ganas de trabajar y desmotivados provocando un mal desempeño y resultados negativos para la empresa.

A nivel local, en los últimos diez años, cada vez más industrias se han animado a apostar por la tercera fuente por la tercera fuente de energía del mundo que es el gas natural. Desde ese momento, la oferta de Gas Natural comenzó a potencializarse cada vez más en el mercado peruano y hoy inclusive ya tenemos excedentes de producción que exportamos a países como México, Chile, USA, entre otros.

Cabe mencionar que todo en lo que respecta al mercado doméstico, hoy en día tenemos oferta del producto a nivel nacional ya que se realizaron inversiones privadas y públicas para fomentar el sector.

Como una oportunidad de negocio, los dueños del grifo en mención, aprovecharon esta oportunidad y realizaron inversiones en una estación de suministro de gas natural para abastecer a la zona de Lima Norte, se convirtió en un referente en la zona de venta de Gas Natural Vehicular, muy reconocido por los conductores, pero como producto de la alta competencia y oferta en el rubro del combustible, las ventas se han reducido haciéndonos plantear las interrogantes sobre las causas que han originado dicha reducción.

Como consecuencia de la investigación, el resultado en la reducción de clientes en el mercado está preocupando a los dueños y accionistas de la Empresa, ya que muestran una notable reducción en las ventas, las cuales se han reducido por diversos aspectos.

La problemática Principal del Grifo es la alta rotación del personal, al no haber un área especializada y el uso inadecuado de la Gestión o Administración de RH. A provocado que haiga un constante cambio de personal, la falta de capacitación y desarrollo que tienen los trabajadores, La falta de comunicación hacia los trabajadores, sobre todo la falta de organización, ha hecho que no se mantenga el personal, el hecho es que no hay reuniones con el personal eso provoca no saber sus inquietudes. No reciben los cuidados debidos ya

que no se les realizan los exámenes médicos correspondientes ni al ingresar ni al retirarse de trabajar, la estructura de la empresa no está debidamente constituida y no se realizan los debidos cuidados con referente al entorno del trabajador, esto ha provocado que se encuentren desmotivados y perjudica en el desempeño laboral de cada trabajador, que a su vez relaciona al crecimiento o decrecimiento de la Empresa.

Es por ello que este trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2.

Luna, (2017). Su enfoque fue cuantitativa, de nivel descriptivo, tipo aplicada no experimental de corte transversal, la población fue de 95 personas y su muestra de 76, Para obtener un buen desempeño laboral se debe contar con una área especialista en recursos humanos para lograr resolver los problemas e inquietudes de todo trabajador, velar por el desarrollo y crecimiento de cada miembro de la organización y para ello es conveniente ejecutar funciones de mejora con el personal y tener buenas relaciones laborales, realizar capacitaciones, con especialistas de reclutamiento y evaluación de desempeño.

Jiménez, (2017). Fue básica, de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La población fue 100 colaboradores, indica que la municipalidad de Huarochirí no cuenta con debido cuidado hacia su personal ya que cada gestión que ingresa, ingresa con su respectivo grupo, esto provoca que el personal no se encuentre debidamente preparado y capacitado para atender al público, provoca que no cumpla bien con sus funciones, brindando una insatisfacción al usuario, y a la vez provocando reclamos y quejas por parte de ellos, Tiene como propósito mejorar el AHR para brindar una buena atención de los usuarios de la municipalidad.

Montealegre, (2016). Fue descriptivo, de enfoque cuantitativo y el método que utilizo fue el censo, realizo este proyecto para mejorar el proceso de reclutamiento ya que actualmente no se encuentra bien estructurado y está incompleto; no poseen políticas de reclutamiento de personal y no formalizan sus vacantes, otra cosa que indica que los pilotos no cuentan con un contrato de trabajo, tampoco cuentan con una dotación de personal en donde puedan reclutar personal y darle los debidos cuidados, tampoco cuenta con un cronograma de funciones ni con un reglamento interno de trabajo, eso provoca que no haiga

una buena organización y no se logre llegar al objetivo personal ni organizacional de la Empresa.

Cruz, (2015). Fue de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo - correccional de corte transversal, con una muestra de 51 trabajadores, concluyo que existe relación entre las variables se observa gran interés por desarrollar sus habilidades a través de la comunicación logrando el objetivo institucional, la relación que obtengan de la investigación les ayudara a obtener resultados de mejora y mejorar la pedagógica.

Bach, (2015). Fue descriptiva – Correlacional no experimental, cuantitativo su instrumento el cuestionario considero una muestra de 313 estudiantes, sus resultados indicaron que contar un buen manejo en el área de ARH mejora el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento, y mejora sus funciones en la empresa.

Arriaga, (2013). Fue descriptivo de enfoque cuantitativo la población y muestra fue conformada por 6 hoteles los sujetos de estudio son los propietarios y/o gerentes del hotel, el instrumento fue la encuesta con preguntas cerradas y de opción múltiple, los hoteles San Sebastián no cuentan con una buena dirección de mando con referente a la contratación de personal, también se un determinó que la cadena de hoteles de san Sebastián no cuenta con el debido proceso de reclutamiento, también indica que no utilizan manuales de puestos, cuando se incorpora nuevos colaboradores a la empresa sus funciones son transmitidos de manera oral, la necesidad de mejorar los procesos dependerá de una buena administración de recursos humanos.

Allcahuaman, (2015). Fue de enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional. Su población fue de 104 administrativos mujeres y hombres. Los resultados realizados indicaron que existe relación correlativa entre las dos variables, indicando que contando con la Administración de Recursos humanos mejorar el desempeño de laboral de los trabajadores.

Según Montoya, (2016). En su artículo científico en donde nos habla sobre lo importante que es los recursos humanos ya que a través de ello la organización podrá llegar al éxito organizacional, ya que los trabajadores son parte fundamental de toda empresa.

Según López, (2018). En su Artículo científico el talento humano o el recurso humano, es importante que cualquier empresa ya sea pequeña, grande, formalizada o no, cuente con este recurso que es el personal, el recurso humano están conformados por las personas y por la organización ya que para el buen funcionamiento de la organización se

requieren de las personas para realizar los trabajos de producción o servicios también se necesitan de ellos, por ello es necesario que las personas se encuentren capacitados y obtengan habilidades para poder desempeñar mejor sus funciones y se puedan encontrar satisfechos.

Macavilca, (2018). Cuyo enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo - no experimental incide que el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores del casino, ya que actualmente no cuenta con los debidos cuidados hacia su personal, ya que la mayoría no ha desarrollado sus habilidades provocando el retrasado de sus funciones, si el personal no cuenta con los debidos conocimientos provoca que no haiga una eficiencia por parte de sus trabajadores, y a la vez una deficiencia en el área de recursos humanos que conlleva al fracaso del casino.

Landeo, (2018). De enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo- correlacional, su población fue 150 trabajadores su muestra 100 trabajadores de la Facultad de medicina de la UPCH, entre docentes y personal administrativo de género masculino y femenino, se concluyó que para obtener la satisfacción de los docentes se deberá mejorar los procesos de desempeño laboral y clima laboral incentivando el esfuerzo de cada docente para que se sienta satisfecho.

Salvador, (2017). Tuvo enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, Transversal. La población fueron 100 docentes, la muestra fue por 80 docentes y el muestreo fue tipo no probabilístico intencional. Concluyendo que existe evidencia suficiente para afirmar que la gestión del talento humano presenta una correlación positiva media ($Rho=0.408$) y significativa (p valor $=0.000$ menos que 0.05) con el comportamiento organizacional.

Ramos, (2013). Su población fue 61 que es el total de la muestra concluyendo con el estudio realizado se pudo determinar que se debe mejorar el comportamiento que tiene cada colaborador en las distintas delegaciones ya que existen discrepancias entre comportamiento individual y comportamiento grupal eso quiere decir que la mayoría de sus colaboradores tienen una falta de actitudes y valores, no cuentan con trabajo en equipo y no hay compañerismo entre ellos, esto hace que haiga un pésimo clima laboral. Se recomienda mejorar el trabajo en equipo y el comportamiento de los trabajadores implementando los valores.

López, (2017). Tuvo enfoque cuantitativo de nivel descriptiva –correccional, con diseño no experimental, la población fue de 30 colaboradores. Utilizo encuestas como

técnica y como instrumento el cuestionario, concluyendo que para mejorar el comportamiento organizacional la gerencia deberá tomar medidas correctivas para la contratación de personal calificado y con experiencia en el rubro seguir un proceso y mejorar la calidad de los trabajadores, orientándolos a un mejor desarrollo y crecimiento y competitividad para obtener el éxito en la empresa.

Córdova, (2016). Su investigación básica, descriptiva correlacional, no experimental, población 70 el instrumento el cuestionario indico que un análisis de estudio sobre el comportamiento de los trabajadores y la inclusión de mejorar el talento humano ara un mejor funcionamiento en las áreas correspondientes, y mejorara el desempeño de cada trabajador.

Valenzo, (2019). En su artículo científico *“Análisis e Importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las Pymes en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga”*. Se ha identificado que el desempeño laboral de los administrativos y operativos es baja por lo que se pretende mejorar las relaciones laborales logrando estimular y motivar a los trabajadores, ya que son un factor importante e indispensable para el crecimiento de cada una de las Pymes. Según la percepción de las personas encuestas no existen adecuadas canales de comunicación. Se concluye que las guías de trabajo que determinen el mejor funcionamiento de los trabajadores.

Villamarin, Paola, y Rivera, (2014). En su artículo científico *“El Comportamiento Organizacional y su importancia para la administración de Empresas*, indica que para obtener la eficiencia y eficacia de los trabajadores es necesario contar con programas establecidas por las empresas y que ellas cumplan en mejorar la calidad de las normas establecidas contar con un sistema procedimiento para el desempeño de cada trabajador , ya que la clave te todo el éxito de las organizaciones dependerán de las actitudes de las personas, para lograr un mejor uso del capital humano, y así lograr ventajas competitivas para logro y beneficios en la Empresa.

Campos, y Espinoza, y Espinoza, (2016). En su artículo científico *“El Comportamiento Organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la Organización”*, indican que para contar con un personal altamente calificado y productivo es necesario contar con un comportamiento organizacional basada en el estudio de las personas dentro de una empresa ya que dependerán de un buen clima laboral para incrementar la productividad de toda organización, el clima organizacional es esencial en toda organización ya que dependiendo de ello la empresa saldrá adelante.

Moreno, Carreón, y Moreno, (2019). En su Artículo Científico “*Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials como fuerza de trabajo*”, trata de indagar a las personas que alcanzaron la edad de madurez a los millennials como un grupo generacional que se integra a la fuerza de trabajo. Se hace un análisis de la visión para saber cómo se pueden enfrentar a este tipo de segmento con expectativas realmente altas, los millennials representan un importante capital creativo, dinámico y tecnológico crucialmente necesario en las Organizaciones, duran 3 años en un solo lugar. Para la siguiente investigación se consideró las teorías de algunos autores, para la Administración de recursos humanos.

Para poder conocer un poco más sobre esta primera variable hablamos sobre el contexto de ARH, está conformada por las personas y las organizaciones las uniones de ambos llevarán alcanzar el éxito y el funcionamiento de la organización las personas dependerán de ellos para su crecimiento profesional y la empresa para el crecimiento en el mercado para ello se consideró la teoría de Wayne, (2010). Donde indica que tan importante es coordinar la participación del individuo para el logro de los objetivos de toda empresa, en las que utiliza las siguientes dimensiones para describir un buen manejo de reclutar, ordenar, motivar, redistribuir y capacitar, estas herramientas servirán para mejor la eficiencia he integración del trabajador, y llevar al éxito a la empresa.

Según Chiavenato, (2018). Lo define como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los trabajadores, así mismo Sostuvo que las personas forman parte de las empresas y ellas de las personas, ya que sin las personas las organizaciones no podrían alcanzar el éxito y las personas sin las organizaciones para su subsistencia y éxito personal. Por otra parte, también indica que es una función administrativa dedicada a la integración, selección, formación, evaluación, y la remuneración de los empleados. Según Gary, (2015). Es la integración de personas a la organización y al cumplimiento de las normas y políticas que ella establece a través de sus procesos para la contratación, la capacitación, la evaluación, y la remuneración por el alcance de sus objetivos como también las relaciones que pueden tener con los gerentes y el personal y sobre todo la salud y seguridad, y las técnicas para desempeñar mejor sus funciones. Huamán, y Pantoja, (2014). Citado a Bass, (1985). Ellos definieron la administración de recursos humanos como parte importante de toda empresa ya que el nivel de integración de personas se debe realizar de manera eficacia y eficiente para la formación de grupos guiados

por normas que verifican el gran funcionamiento de la productividad, y el estilo de comunicación sea de forma ascendente y descendente, además de la supervisión y evaluación de desempeño como parte del desarrollo laboral, y sobre todo la capacidad de los profesionales para desarrollar sus funciones.

Snell, (2013). Definió la ARH como función que se encarga de conseguir, capacitar, motivar, y retener a los empleados competentes solo si planea el empleo, integra personal a través del reclutamiento, disminuyendo o reduce personal mediante la selección de postulantes. Cuando las organizaciones realizan estos pasos correctamente pueden identificar y seleccionar a los empleados que les ayudaran a seguir sus direcciones estratégicas.

Gómez, Balkin, y Cardy, (2009). Definen que las personas son un recurso activo ya que contar con personas calificadas para trabajar en una Organización hará posible el éxito de ello, ya que ellos son pieza importante para el crecimiento personal como empresarial, por otro lado, también indica que los directivos de los RH, son parte elemental ya que ellos utilizaran programas y políticas que ara una gestión eficaz para llegar al objetivo atreves de estrategias de gestión.

Es importante contar con una área de recursos humanos en la Organización, porque son el activo para que la empresa pueda cumplir sus objetivos y llegar a la metas establecidas, por ello hoy en día muchas empresas ya están realizando estudios estratégicos para mejor el comportamiento de su personal para mejorar su desempeño laboral, desarrollar sus habilidades, y se sientan satisfechos, pero también podemos mencionar que existen empresas u organizaciones que aún no toman cuidado al personal y no son considerados , en esos casos existe demasiado rotación del personal y no cuentan con un personal fijo por eso es importante realizar estrategias y programas de desarrollo para los trabajadores de la Organización contar con un personal altamente calificado nos dará como resultado el crecimiento y éxito al mercado. Según Chiavenato (2018) indica que cada proceso del área de RH es importante en cada situación ya y siempre están conectados entre sí y siempre se deben identificar en general.

Características de la Administración de Recursos humanos son sus cualidades que permitirán conocer más detalle entre ellas podemos tener en cuenta que a comparación de otros recursos, estos no son tangibles ni tampoco son patrimonios de la Organización ya que las ideas, conocimientos y habilidades son características de cada persona.

Chiavenato (2007) precisa que la característica de la administración de recursos humanos se basa en la racionalidad que está ligada a los medios, procedimientos, métodos, procesos, etc., sean coherentes con el logro de los objetivos deseados.

Funciones de la ARH es desarrollar, integrar, capacitar a sus trabajadores a través de un sistema integrado. Hay cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz: dotación de personal, el desarrollo, la remuneración, la seguridad y salud, y relaciones laborales esto hace más eficaz el desempeño del colaborador.

Las dimensiones que vamos a considerar fueron determinadas por la definición de Wayne, (2010) y otros autores que utilizan las mismas dimensiones.

Dimensión 1.- La dotación del Personal es importante ya que a través de ello se llegará a la obtención del personal y es el primer proceso en la cual se selecciona y se contrata a un personal para la empresa, Al respecto Wayne, (2010), nos indica que es el proceso por el cual la organización contrata un personal adecuado con las características solicitadas.

Así mismo la empresa Robert Half Management Resources recientemente realizó una encuesta a 1,400 directores financieros; la mayor preocupación empresarial entre estos ejecutivos era encontrar personal capacitado. Es por ello que la dotación de personal es un proceso que ayudara a contratar personal calificado y entre sus características tenemos la planeación de recursos humanos, el reclutamiento, la selección.

Dimensión 2.-Desarrollo de recursos humanos esta dimensión implica el desarrollo del trabajador dentro del área correspondiente, las actividades que realice servirán como formación en el transcurso del tiempo en el que se encuentra, por ello incentivarlo, motivarlo, capacitarlo es parte de su desarrollo y será pieza clave para la empresa, Wayne, (2010) indica que es la función fundamental del ARH y consiste en la capacitación y desarrollar sus habilidades para un mejor desempeño dentro de la empresa. Así mismo Chiavenato, (2018). Indica que son procesos para que el trabajador pueda capacitarse y poder incrementar su desarrollo profesional y se sienta competitivo en las áreas establecidas se caracteriza por realizar capacitaciones y desarrollo.

Dimensión 3.-Remuneración es el pago por un servicio realizado, la remuneración se obtiene de un acuerdo mutuo entre el jefe y empleador, a través de un contrato hablado o escrito, para que este cumpla con una serie de trabajos o tareas que se le encomienda. Sobre esto Wayne, (2010). Menciona que un sistema de remuneraciones bien brindada, hará que el

personal se sienta satisfecho y lograra de mentas organizacionales. Así mismo Chiavenato, (2018). Precisa que las remuneraciones son incentivos para satisfacer las necesidades individuales de cada trabajador y repercutirán en el desempeño laboral de cada trabajador, según Alles, (2016). Indica que las remuneraciones deben estar relacionadas con el rendimiento y desempeño de cada trabajador, los factores que se deben considerar al momento de un incremento en las remuneraciones es la habilidad, la experiencia y su desarrollo en él.

También concluimos que las remuneraciones son retribuciones que reciben por el servicio o venta de un producto, el trabajador realiza el servicio el empleador pago por ello, es importante mencionar que una persona bien remunerada, desempeñará mejor sus labores ya que podrá desarrollarse profesionalmente su característica son las Metas Organizacionales.

Dimensión 4.- Seguridad y Salud son importantes ya que son procesos que la empresa debería brindar a sus trabajadores ya que es un derecho que todo empleado debería tener y todo empleador está obligado a brindar ya que podría prevenir accidentes en el centro de trabajo y evitar las enfermedades ocupacionales, en el Perú, es una normada por la Ley N°29783. Para Wayne, (2010) indica que la seguridad es proteger a los empleados de cualquier accidente en el centro de trabajo y ponga en riesgo la vida del empleado, también indica que contar con un personal saludable y con todas las medidas de seguridad tendrán más probabilidades de producir y lograr beneficios mutuos a largo plazo.

Según Chiavenato (2018) indica que la seguridad de cada trabajador es la prevención de accidentes y evitar los riesgos que puede suceder en el transcurso de trabajo, también indica que es un conjunto de orden técnico, educativo, médico y psicológico. Que se utilizara para prevenir accidentes.

Podemos indicar que estos aspectos de seguridad y salud son importantes, porque los trabajadores que trabajan con todas las seguridades en el trabajo tendrán menores riesgos de accidente, y trabajar en un ambiente seguro y los que disfrutan de buena salud tienen más probabilidad de ser productivos y de lograr beneficios a largo plazo para la organización. En la actualidad, gracias a la legalización federal y estatal que reflejan las preocupaciones sociales, la mayoría de las organizaciones ponen atención en la seguridad y la salud de sus empleados, sus características son el ambiente seguro, buena salud.

Dimensión 5.- Relaciones con los empleados y Relaciones laborales es el contacto que tienen los gerentes con los trabajadores y que de alguna manera ambos contribuyen al crecimiento de la organización, es decir el personal contribuye en sus labores para la producción de

productos o servicios mientras el empleador aporta el capital y de alguna manera se relacionan entre sí para el éxito de la organización. Para Wayne, (2010)

Las relaciones son más que personas agrupadas y sujetas a sueldos y salarios, que en ocasiones están formadas por sindicatos y cuando un sindicato laboral representa a los empleados de una empresa, la actividad de los recursos humanos se denomina con frecuencia como relaciones industriales, ya que comprende las negociaciones laborales colectivas. Según Chiavenato (2018), indica que las relaciones con los empleados y la organización se requieren de mucha atención ya que en ocasiones se enfrentan a diversos problemas de entono interno y externo se caracteriza en la cantidad de afiliados a un sindicato, la proporsion de afiliados, la negociación de buena fe con sindicatos

Para nuestra segunda variable se consideró las teorías de algunos autores para definir el concepto de ellas, analizar el comportamiento del trabajador que pueden afectar el rendimiento individual en grupo y organizacional.

En el contexto histórico el comportamiento organizacional busca mejorar las actitudes que tienen los trabajadores en la organización, por décadas los gerentes han tratado de alcanzar la competitividad y obtener beneficios para ellos, para ello se consideró la teoría de Pérez, (2008) indica que el CO es la integración de las personas dentro de la organización, ya sean individuales como grupales, las personas son el éxito de la organización y su comportamiento dentro de la empresa ayudaran a incrementar la unión entre la empresa y el trabajador y estar bien estructurados.

De acuerdo con Griffin, Phillips, y Gully, (2017). El comportamiento humano es la relación entre la organización y el trabajador, y ambos se podrían analizar por separados, pero siempre estarían unidas ya que unos dependerían del otro ya sea como se comportan cada uno, el CO también ayuda en atender y explicar el comportamiento de las personas en forma individual como grupal. Para Chiavenato, (2009). Indica que las personas y grupos que participan en las organizaciones, tienen relaciones reciprocas y la influencia que ejercen en ellas ayudaran a desempeñar mejore sus funciones, el comportamiento individual de las personas, también es la disciplina que surge para corregir el comportamiento o las acciones de los trabajadores y grupos en la organización.

Así mismo Franklin, y Krieger, (2011). Lo define como el campo que investiga el comportamiento de los trabajadores, para mejorar las actitudes y el desempeño de los

individuos. Para Alles, (2007), indica que el CO es todo aquello que se relaciona con el trabajador y la organización en las cuales identifican al trabajador en la situación en cómo se desarrolla en la empresa. Según Robbins, y Judge, (2009). Indica que el comportamiento organizacional se desarrolla investigando el comportamiento del individuo en el trabajo. Los empleados en la organización interactúan entre los individuos y su comportamiento afecta la productividad.

Es importante el comportamiento organizacional de las personas en la Empresa ya sea en forma individual como grupal y como organizacional, se podrá analizar comprender las debilidades personales, estudia las acciones de las personas he identifica el problema, En cualquier tipo de organización interactúan y se relacionan las personas, no importa su número, pueden ser muchas o pocas, cada uno de ellas cumple con un rol, desde simple empleados hasta jefes o directivos.

Características del C.O.: según Chiavenato, (2009). El C.O. tiene características distintivas como: a) Es una disciplina aplicada, ya que el objetivo es ayudar a las personas y a las organizaciones. En desempeñar mejores sus funciones y sentirse satisfechos. b) Se enfoca en las contingencias, identifica acciones y situaciones que pueden ocurrir en la organización c) Utiliza métodos científicos, ya que puede formular hipótesis y genera dinámica en el comportamiento de las personas d) Administran a la personas en las organizaciones, buscan mejorar la conducta de las personas hacer que los administradores y las personas tengan una mejor relación.

Dimensión 1: Las personas son parte importante de las empresas ya que son el recurso para que salga adelante ella, son productivas y se les organiza según la estructura de la empresa u organización, para Pérez, (2008) indica que las personas son los que integran la mayor parte de la organización y a ellas se debe la existencia de sus objetivos ya que las organizaciones no podrían existir sin las personas.

Así mismo Franklin y Krieger (2011), indica que el individuo es parte integral de la organización y con forme va permaneciendo en la organización su fuerza laboral se va haciendo más perenne y su comportamiento dependerá de las características que tenga, mientras más tiempo tenga su comportamiento influyera más en la toma de decisiones.

Según Robbins, (2010) indica que los individuos o personas ingresan a la empresa ingresan con ciertas características ya sea actitudes, valores, que van empleándola en el transcurso del tiempo, muchas de estas se acogen al comportamiento de la empresa, pero en algunos casos hay pocas cosas que la gerencia podría hacer grupos, alcanzar objetivos, servicio de desarrollo.

Dimensión 2: Estructura en una organización es la forma como van distribuidos el personal y que ocupación estarían trabando el orden en donde se distribuirían, para Pérez (2008) se refiere a las relaciones que se establecen los individuos y las organizaciones con las personas dentro de la organización. La estructura es el cómo están situadas las personas en la organización.

Según Robbins (2010) lo define como el modo en que los individuos se pueden dividir, agrupar y coordinar las actividades que indica la organización, también indica que existen tres diseños estructurales de la organización, estructura simple, burocracia, la estructura matricial, relaciones entre las personas, puesto laboral, jerarquía.

Dimensión 3: Tecnología hoy en día es muy útil ya que permite realizar los trabajos con mayor precisión y rapidez para ello Pérez, (2008), indica que utilizar la tecnología disminuirá la carga de trabajo y se podrá proponer trabajos a tiempos cortos e influirá el en desempeño laboral. Según Robbins (2010) indica que el uso de herramientas tecnológicas permitirá que los trabajadores hagan con mayor eficiencia su trabajo en la organización, en su casa, en su auto o en cualquier lugar, ya que la tecnología permite que las personas desempeñen sus tareas en cualquier lugar o tiempo, gracias a las nuevas tecnologías, condiciones de trabajo y comportamiento organizacional.

Dimensión 4: Entorno es el lugar o ambiente donde se encuentra el trabajador, el lugar en donde casi siempre le favorece a la empresa. Para Pérez, (2008). Indica que condiciona el comportamiento de las organizaciones y de los grupos e individuos. Las organizaciones son sistemas abierto den escapar a la influencia de su entorno competitivo en el cual influye en la conducta de las personas y en sus condiciones de trabajo.

Para Robbins, (2010). Indica que los trabajadores les interesa trabajar en un ambiente tranquilo y cómodo, para ello las organizaciones se preocupan en que las personas se

encuentren conformes ellos prefieren un lugar tranquilo y sin riesgos para desempeñar sus funciones el condicionamiento, la influencia en la conducta, la influencia en sus competidores, condiciones de trabajo.

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Recursos humanos y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores del grifo de Lima norte - 2018?

Problema Específico

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la dotación de personal y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?
- 4) ¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad y salud de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?
- 5) ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones laborales y los empleados y el comportamiento organizacional de grifo Lima norte 2018?

Justificación de la investigación, el objetivo fundamental por el cual se realizó la presente investigación tiene como finalidad analizar la relación que existe entre las dos variables en mención Administración de Recursos humanos y el comportamiento organizacional de los trabajadores del Grifo de Lima Norte. La justificación Teórica, para la siguiente investigación se tomó en cuenta las siguientes teorías utilice diferentes definiciones de autores que me llenaron de conocimientos A través de este analices podremos determinar el verdadero valor de la Administración de recursos humanos dentro de las organizaciones. La relación del talento humano y el Comportamiento organizacional, para ello contaremos con las teorías de diferentes autores por variable.

Justificación Práctica, el presente estudio tiene como tendencia resolver problemas o dificultades existentes usando herramientas que permitan dar solución a la gestión del talento humano de los trabajadores del grifo de Lima Norte y recuperar el mercado perdido, este proyecto también nos permitirá aprovechar los recursos existentes y obtener beneficios de las oportunidades, hacer que nuestro personal se sienta comprometido he identificado con la Empresa. La Justificación Metodológica, para esta investigación se analizó el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional ya que se realizó las encuestas considerando a los trabajadores del área administrativa y operativa del grifo de lima norte. La Justificación social, esta investigación permitió resolver preguntas de los gerentes con respecto al comportamiento que tienen los trabajadores en el proceso de abastecimiento como también permitió resolver mejoras en el área de recursos humanos, para mejorar la atención con los clientes en el proceso de abastecimiento del grifo.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Administración de Recursos humanos y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

Objetivos específicos

1) Objetivo específico

Determina la relación que existe entre la dotación de las personas y el Comportamiento Organizacional del Grifo de Lima norte 2018.

2) Objetivo Específico

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

3) Objetivo Específico

Determinar la relación que existe entre la remuneración de las personas y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

4) Objetivo Específico

Determinar la relación que existe entre la seguridad y salud de las personas y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

5) Objetivos Específico

Determinar la relación que existe entre la relación laboral y los empleados y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre La Administración de Recursos humanos y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores del grifo de Lima norte 2018.

Hipótesis Específicos

1) Hipótesis Específico

Existe relación significativa entre la dotación del personal y el comportamiento organizacional del Grifo de Lima norte 2018.

2) Hipótesis Específico

Existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y el Comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018.

3) Hipótesis Específico

Existe relación significativa entre la remuneración de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018.

4) Hipótesis Específico

Existe relación significativa entre la seguridad y la salud de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018.

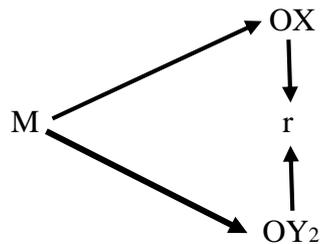
5) Hipótesis Específico

Existe relación significativa entre las relaciones laborales y con empleados de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

La siguiente investigación es básica, descriptiva debido a que solo se recopilara información de la situación para su análisis. De enfoque cuantitativo el tipo es básica de diseño no experimental – corte transversal, según Hernández, (2014) ya que no se manipulan ninguna de las dos variables



M=Muestra

OX=Administración de Recursos Humanos

r=Correlación

OY₂=Comportamiento Organizacional

Operacionalización de Variables

Variables

Las variables se clasifican en:

Independiente: Cepeda, (2015). Indica que las variables independientes no dependen de otra porque su valor es obtenido por sí mismo.

Dependiente: Cepeda, (2015). Ya que es un elemento determinado, condicionado y explicado por otro, por su naturaleza siempre esta articulado en función del elemento condicionante.

2.2 Población

Según Hernández, (2014) es un conjunto de personas, la población fue conformada por 30 trabajadores

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Fue la estructura

El instrumento fue el cuestionario, utilizándolo una para cada variable como muestra en el anexo 2 y 3.

La validez del presente trabajo de investigación se sometió a juicio de 3 expertos especialistas en administración de la Universidad Cesar Vallejo tal como se muestra en la tabla 1 y 2 de validez del instrumento de cada variable, los expertos revisaron minuciosamente el contenido del instrumento que arrojó el calificativo de aplicable.

Tabla 1. Validez del instrumento por Expertos

Expertos	Instrumento	%
Dr. Bernardo Cojal Loli	Aplicable	80%
Dr. Pedro Costilla Castillo	Aplicable	80%
Mba. Barca Barrientos Jesús	Aplicable	80%

Fuente: Elaboración propia

La Confiabilidad se obtuvo la confiabilidad de la estadística SPSS 25 del Alfa de Cronbach, para la primera variable Administración de recursos humanos se obtuvo 0,894 y para la segunda variable Comportamiento Organizacional el 0,760.

Tabla 2. V1

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	21

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los resultados de fiabilidad nos indicaron un resultado de ,894 de fiabilidad.

Tabla 3. V2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,760	19	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los resultados del instrumento de la V.2 indicaron ,760 de fiabilidad

2.4 Procedimiento

Para poder aplicar este instrumento se pidió autorización del gerente general del grifo de Lima norte, para realizar a los 30 trabajadores del grifo, demoro 10 min cada persona para luego proceder a analizarlo en el programa estadístico SPSS 25.

2.5 Método de Análisis de datos

Para obtener los resultados se analizaron las encuestas ingresando a un resumen de Excel para luego analizarlo en el programa SPSS versión 25, los resultados estadísticos que se obtuvo demostraron barras con resultados estadísticos para luego interpretarlos.

2.6 Aspectos éticos

Se consideró los aspectos éticos y profesionales para la realización de este trabajo de investigación, considerando la discreción de cara respuesta brindada por cada trabajador.

III. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

H0: Los Datos no tienen un comportamiento normal

H1: Los Datos tienen un comportamiento normal

Tabla 3. Prueba de Normalidad para las variables 1 y 2

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	,880	30	,003
CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	,866	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Podemos indicar que los datos obtenidos en la prueba de normalidad nos dan una sig. De 0,003 para la V.1 y para la V2 una sig. De 0,001. Se acepta H1

Tabla 4. Prueba de Normalidad para la Hipótesis Específica 1

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	,866	30	,001
Dotación de Personal	,861	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los datos analizados nos brindan una sig. De 0,001 para D.1 y de 0,001 para la V.2 el cual demuestran un comportamiento no normal.

Tabla 5. Prueba de Normalidad para la Hipótesis Específica 2

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	,866	30	,001
Desarrollo de Personal	,799	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los datos obtenidos nos indican una sig. 0,000 para la D.2 y de 0,001 para la V.2 el cual nos indica que tiene un comportamiento no normal. Se acepta H1

Tabla 6. Prueba de Normalidad – Hipótesis Específica 3

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	,866	30	,001
Remuneración	,670	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los resultados obtenidos indican una sig. 0,000 para la D.3 y de 0,001 para la V.2 el cual nos da un comportamiento no normal. se acepta H1

Tabla 7. Prueba de Normalidad – Hipótesis específica 4

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	,866	30	,001
Salud y Seguridad	,916	30	,021

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los resultados demuestran una sig. 0,021 para la D.5 y de 0,001 para la V.2 el cual nos da un comportamiento no normal por ello se acepta H1 y se rechaza H0.

Tabla 8. Prueba de Normalidad – Hipótesis específica 5

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	,866	30	,001
Relaciones laborales entre empleados	,760	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los datos obtenidos nos demuestran una sig. 0,000 para la D.4 y de 0,001 para la V.2 por ello se acepta H1 y se rechaza H0.

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación positiva y significativa entre las dos variables

H1: Existe relación positiva y sig. Entre las dos variables.

Tabla 9. Prueba Correlacional de la Hipótesis General

		Correlaciones		
		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CORPORACIÓN ORGANIZACIONA L	
Rho	de ADMINISTRACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
Spearman	DE RECURSOS	Sig. (bilateral)	.	,000
	HUMANOS	N	30	30
	CORPORACIÓN	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los datos obtenidos nos demuestran que existe relación significativa entre la V.1 y la V.2 ya que la sig.es de ,000 y una correlación positiva muy fuerte de ,829** por ello se acepta H1 y se rechaza H0.

Tabla 10. Prueba de Correlación de la Hipótesis Específica 1

		Correlaciones		
		CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Dotación de Personal	
Rho	de CORPORACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
Spearman	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Dotación de Personal	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: SPSS V-22

Interpretación:

Los resultados adquiridos nos indican que existe relación sig. De ,000 entre la D.1 y la V.2 y una correlación positiva considerable de ,78** por ello se acepta H1 y se rechaza H0.

Tabla 11. Prueba de Correlación de la Hipótesis Específica 2

		Correlaciones		
			CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Desarrollo de Personal
Rho de Spearman	CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Desarrollo de Personal	de	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Los resultados indican que existe relación correlacional positiva muy fuerte de ,814 entre la D.2 y la V.2 con una sig. De ,000 por ello se acepta el H1 y se rechaza H0.

Tabla 12. Prueba de Correlación de la Hipótesis Específica 3

		Correlaciones		
			CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Remuneración
Rho de Spearman	CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Remuneración	de	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Los datos indican que existe relación correlacional positiva considerable de ,632 y una sig. De ,000 entre la D.3 y la V.2 se acepta H1 y se rechaza el H0.

Tabla 13. Prueba de correlación de la Hipótesis Específica 4

Correlaciones

		CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Salud y Seguridad
Rho de Spearman	CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,811**
		N	,000
	Salud y Seguridad	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	,811**
			,000
			1,000
			,000
			30
			30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La D.4 se relaciona sig. Con la V.2 dando como resultado una correlación positiva muy fuerte de ,811** y una sig. De ,000 por ello se acepta H1 y se rechaza H0.

Tabla 14. Prueba de Correlación de la Hipótesis Específica 5

Correlaciones

		CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Relaciones laborales entre empleados
Rho de Spearman	CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,652**
		N	,000
	Relaciones laborales entre empleados	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	,652**
			,000
			1,000
			,000
			30
			30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La D.5 se relaciona sig. Con la V.2 dando como resultado una correlación positiva muy moderada de ,652** y una sig. De ,000 por ello se acepta H1 y se rechaza H0.

IV. DISCUSIÓN

Para realizar la siguiente discusión se ha considerado los trabajos de investigación de algunos autores que nos ayudara tener más claro los resultados.

Luego de obtener los resultados y analizarlos podemos indicar con respecto al objetivo general, existe una correlación muy fuerte entre la variable 1 Administración de recursos humanos y la variable 2 Comportamiento Organizacional de ,829 y una sig. ,000 se acepta el H1 y se rechaza el H0, en la cual se concluye indicando que contando con una buena Administración de Recursos Humanos se podrá llegar al personal, desarrollar sus habilidades, mejorar sus actitudes y estudiar su comportamiento dentro de la organización ya que el personal es el activo más importante que cuenta la empresa y dependerá de ellos si la empresa crece en el mercado. Así como Luna (2017) indica en su tesis titulada Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral que existe una correlación positiva débil de un 49.9% concluyo que existe relación significativa entre las dos variables y que el buen manejo de recursos humanos trascenderá en el desempeño de cada trabajador ya que para mejor las funciones de los trabajadores se requerirán mejorar las relaciones con ellos y realizar funciones de mejora. Por otro lado, Salvador (2018) en su tesis Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional tuvo resultado una relación positiva débil de 0,408 y una sig. 0,000 concluyendo que contando con un proceso de Gestión del talento humano se podrá obtener resultados favorables y mejorar la calidad de servicio hacia los estudiantes del instituto.

Con referente al 1er objetivo específico el resultado indica que existe relación sig. De 0,000 y un nivel de correlación positiva considerable de ,783 entre la dotación de personal y el comportamiento organizacional, concluyendo que realizando un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal se podrá contar con personal altamente calificado tendrá un comportamiento competitivo y se lograra el éxito de la empresa, dicho objetivo no tiene coherencia con el objetivo planteado por Salvador (2018) tuvo como resultado una relación positiva muy débil de 0,151 y una sig. 0,183 concluyendo que no existe correlación significativa entre la integración del personal y el CO.

Con respecto al 2do objetivo específico el resultado indico que existe relación sig. De 0,000 y un nivel de correlación positiva muy fuerte de 0,814 entre el desarrollo de personal y el CO, Concluyendo que realizando programas de capacitación mejorar el desarrollo de los docentes del instituto, los resultados coincidieron con salvador (2018) indicando que existe relación positiva muy débil de 0,244 y una significancia de 0,029 entre

el desarrollo del personal y el comportamiento organizacional, concluyo que incrementar las capacidades y desarrollar sus habilidades beneficiaran de alguna manera el comportamiento dentro de la organización.

Con respecto al 3er objetivo específico el resultado obtenido indico que existe relación positiva débil 0,632 y una sig. De 0,00 entre la remuneración y CO, concluyo que si se incrementa las remuneraciones se podrá llegar a los objetivos de la empresa. Los resultados, estos resultados coincidieron con López (2018) tuvo como resultado que existe relación positiva débil de 0,308 y una sig. De 0,006 entre las remuneraciones y comportamiento organizacional indico que es importante incentivar al docente y medir sus resultados remunerándolos puntualmente, ya que podrán trabajar con mayor responsabilidad.

Sobre mi 4to objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación positiva muy fuerte de 0,811 y una sig. De 0,000 entre la dimensión Salud y Seguridad y el comportamiento organizacional, concluyendo que es importante brindar la seguridad y contar con un personal sano podrá realizar mejores sus funciones sin ocasionarse ningún accidente dentro de la organización, los resultados obtenidos tuvo similitud con la investigación que realizo López (2018) en donde obtuvo como resultado que existe relación positiva débil de 0,441 y una sig. 0,000 entre el retener personas y el comportamiento organizacional, concluyo que retener a las personas demostrara una relación evidente con la administración ya que no tendrán alta rotación y tendrán personal fijo brindándoles los benéficos más importantes las seguridad y la salud que les corresponde podrán trabajar tranquilos y tendrán un comportamiento adecuado.

Con respecto al 5to objetivo específico donde los resultados demuestran que existe una relación positiva considerable 0,652 y una sig. De 0,000 entre las relaciones laborales con los empleados, concluyo es importante contar con buenas relaciones con los compañeros docentes y con la organización ya que se podrá tener un ambiente laboral acorde y adecuado. Tiene similitud con la tesis realiza por López (2018) tuvo como resultado una relación positiva débil indicando que contar con un ambiente laboral agradable influirá positivamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución por ende una agradable relación en la organización.

V. CONCLUSIONES

Objetivo general se concluyó indicando que existe relación significativa entre la Administración de Recursos humanos y el comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

En el primer objetivo específico se concluyó que existe relación significativa entre la dotación de personal y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

En el segundo objetivo específico se concluyó que existe relación significativa entre desarrollo del personal y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018.

Con referente al tercer objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la remuneración y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018

El cuarto objetivo específico concluyó indicando que existe relación significativa la administración de Recursos humanos y el comportamiento del grifo de Lima norte 2018.

El quinto objetivo específico concluyó indicando que existe relación significativa entre la Administración de Recursos humanos y el Comportamiento Organizacional de grifo de Lima norte 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

El Grifo de Lima Norte debería contar con una buena Administración de Recursos humanos ya que por ser un grifo el personal está en contacto con los clientes, y para que ellos puedan brindar un buen servicio, deberían estar capacitados e incentivados por el área correspondiente, realizarles los procesos que nos indican nuestra investigación el desarrollo y el cuidado que se merecen ya que así obtendremos resultados favorables y se podrá manejar un ambiente cálido y confortable.

Segunda:

Se recomienda a los gerentes realizar un proceso de selección de personal con los perfiles solicitados para el puesto, quizás contar con el servicio de especialistas externo para la contratación de personal. Así se podrá seleccionar mejor al personal.

Tercera:

A los Administradores tener relaciones comunicativas con las personas de recursos humanos para la realización de desarrollo personal para los trabajadores, quizás convenios con universidades, capacitaciones constantes, implementación de incentivos para los mejores vendedores, reforzar permanentemente al personal.

Cuarta:

Se recomienda a los gerentes considerar el desempeño de los trabajadores para el incremento de remuneraciones a los trabajadores más antiguos.

Quinta:

Se recomienda al área especialista en recursos humanos que consideren el mayor cuidado y las precauciones más seguras para la realización de trabajos, y realizarles exámenes correspondientes al ingresar

Sexta:

Se les recomienda a los gerentes junto con los administradores del grifo evaluar el comportamiento que tiene cada trabajador en el área correspondiente y tener mayor cercanía con ellos, considerando que son la base importante para el crecimiento de la empresa.

REFERENCIAS

Alles, M. (2016). *Selección por Competencias* (Nueva ed). Buenos Aires, Granica S.A.

Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional* (1ª ed.). Buenos Aires: Granica S.A.

Allcahuaman, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas* (Tesis de Licenciado). Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>

Arriaga S. (2013). *Gestión de Recursos humanos en hoteles de tres estrellas en el municipio de san Sebastián, Retalhuleu* Quetzaltenango (Tesis de Licenciado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Arriaga-Sergio>

Campos, H. y Espinoza, W. y Espinoza R. (2016). *El Comportamiento Organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la Organización* “Revista *Caribeña de ciencias Sociales* ISSN. 2016, Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/calidad/2016/03/calidad.html>

Cegarra, S. (2004). *Metodología de la Investigación científica y Tecnológica Madrid* (2004)

Cepeda, D. y Cepeda, S. (2015) *Metodología de la Investigación* (1ª ed.) México: Arcd Editor.

Córdova S. (2016). *El Comportamiento Organizacional y la gestión del talento humano en la Empresa Alfolí Inversiones & Andres Trading S.A.C. Perú*, (Tesis de Maestría) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22073>

Cruz, S. (2015). *La Administración de Recursos humanos en la evaluación del desempeño del docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del Distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja* (Tesis para Maestría). Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12865>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*, (2ª ed.). México: Mc-Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento humano*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (14ª ed.). Madrid España: Person.
- Espínola, F. (12 de setiembre del 2008). Comportamiento Organizacional (Mensaje de un Blog). Recuperado de <http://desdetaylor.blogspot.com/2008/09/un-poco-de-historia.html>
- Fernando, (14 de Junio del 2019). La evolución Histórica de los Recursos Humanos. (Mensaje en un Blog). Recuperado de <https://www.ceupe.com/blog/evolucion-historica-de-los-recursos-humanos.html>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional* (1era ed.). México: Pearson
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*, (12ª ed.) México: Cengage Learning
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2009) *Gestión de Recursos humanos* (5ª ed.). Madrid: Pearson
- Hernández, G., Roberto, Fernández C, Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación Mc Graw Hill* (4ta ed.) México 2006
- Hernández, S. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª ed.) México: Mc-Graw-Hill.
- Jiménez, H. (2017). *Administración de recursos humanos y la satisfacción del usuario en o en la Municipalidad de Huarochiri,* 2017 - Perú. (Tesis para Maestría) Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6398>
- Juárez G. (2016), *Administración y Comportamiento organizacional*, *Revista Caribeña de ciencias sociales* (2254-7630) Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/administracion.html>

- Landeo, J. (2018). El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la facultad de Medicina de la UPCH, 2017”-Lima Perú (Tesis de Maestría) Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16997>
- López, D. (2018). La gestión del Talento humano *Emprendices Revista* Recuperado de: <https://www.emprendices.co/gestion-talento-humano/>
- López, R. (2017). Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional de la Empresa Maotcsa San Martín de Porras, Lima, (Tesis de Maestría) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23079>
- Lozano, L. (2007) El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales, EAM. *Revista Escuela de Administración de Negocios (0120-8160)* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- Luna, H. (2017) La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017 (Tesis de Licenciado) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3291>
- Macavilca E. (2018) Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de juegos de casino y maquina Tragamonedas, Lima (Tesis de Maestría) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23368>
- Montealegre J. (2016). Administración de Recursos Humanos en empresas de Transporte Extraurbano de Pasajeros en Chimaltenango.” Guatemala de la Asunción. (Tesis de Grado) Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/01/01/Montealegre-jasono>
- Montoya, A. (2016). Visión del futuro. *Revista científica.* (1669-7634). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Pérez, E. (2008). *Comportamiento Organizacional* (1ª ed.). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces

- Ramos, C. (2013). Comportamiento Organizacional en las delegaciones departamentales del ministerio de Ambiente y recursos naturales región noroccidente. Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar (Tesis de Licenciado) Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Ramos-Clarisa.pdf>
- Rivera, M. (11 de Junio del 2013). Las relaciones Industriales y desarrollo humano (Mensaje de una publicación). Recuperado de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.) México: Pearson
- Salvador, C. (2017). Gestión del talento humano y Comportamiento Organizacionales en la Institución Educativa Andrés de los reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias (Tesis de Maestría) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13487>
- Snell, B. (2013). *Administración de Recursos humanos* (16ª ed.) México: Cengage Learning
- Valenzo, J. (2019). Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials como fuerza de trabajo”, *Revista de la faculta de Contaduría y Ciencias Administrativas* (86-95) Recuperado de: https://econpapers.repec.org/article/msnrfjrn/v_3a4_3ay_3a2019_3ai_3a7_3ap_3a86-95.htm
- Villamarin, V., Paola, D. y Rivera, Q, (2014), Repositorio Dspace *Artículo científico (Maestría)* Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/9268>
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11ª ed.). México: Pearson
- William, B. (2008). *Administración de Recursos humanos, capital humano de las empresas* (6ª ed.). México: McGraw-Hill

ANEXOS

ANEXO N° 1: GRÁFICOS POR VARIABLE

Pregunta 1

Los días que hay volumen de venta, la Empresa cuenta con el personal requerido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66,7	66,7	66,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

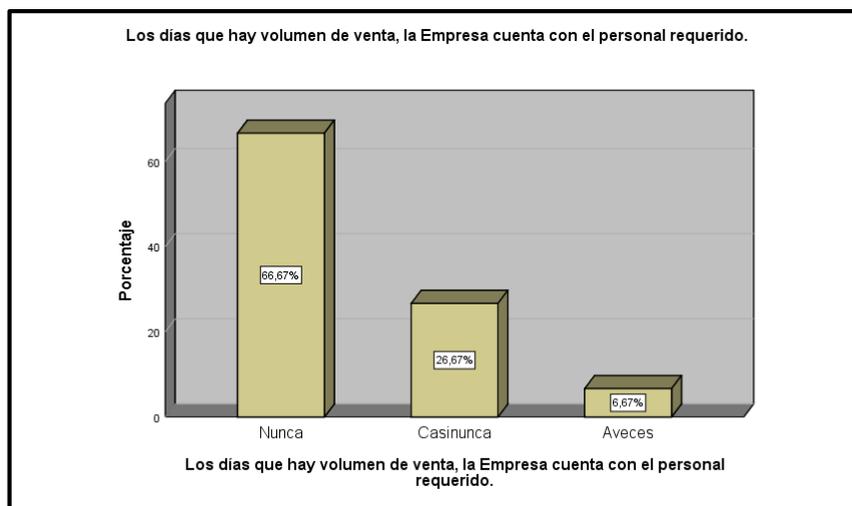


Grafico 1: Publicidad

Interpretación:

El 66.67% indica que la empresa no cuenta con personal requerido para cubrir esa demanda, y el 6,67 % indica que a veces cuentan.

Pregunta 2

El reclutamiento lo realiza un equipo organizado dado al que el personal resulta eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

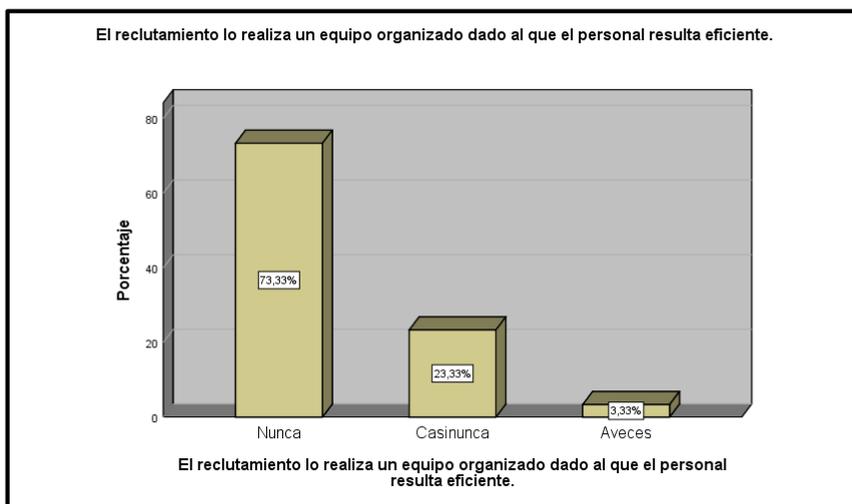


Grafico 2: Reclutamiento

Interpretación:

El 73.33% de encuestados indican que el reclutamiento nunca lo realiza un equipo organizado y el 3,33 % indica que a veces.

Pregunta 3

El reclutamiento lo realiza el área de RRHH previa coordinación con el Jefe de área.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3
	Casi nunca	9	30,0	93,3
	A veces	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

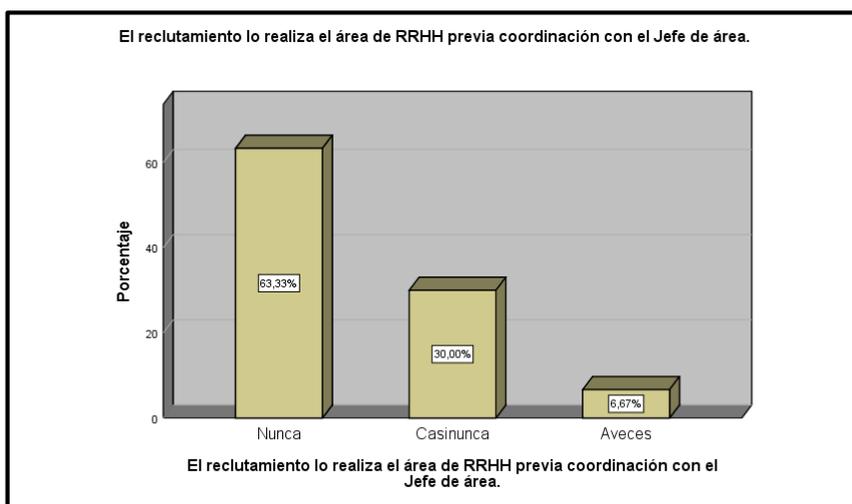


Grafico 3: Reclutamiento

Interpretación:

El 63.33% indica que nunca lo realiza el área de recursos humanos y el 6,67 % indica que a veces lo realiza el jefe del área.

Pregunta 4

La Organización toma en cuenta el perfil del trabajador para la selección del puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83,3	83,3	83,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	90,0
	A veces	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

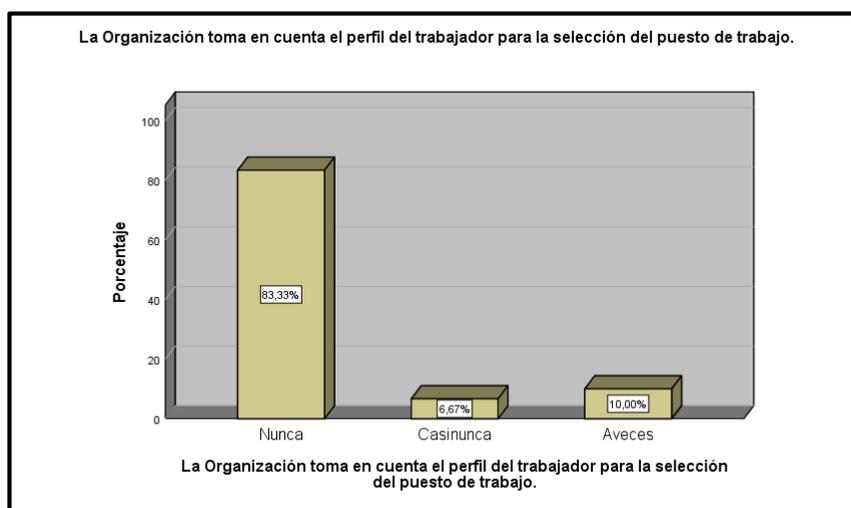


Grafico 4: Selección

Interpretación:

El 83.33% indica que nunca toman en cuenta el perfil del trabajador para el puesto solicitado, el 10 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 5

La capacitación de servicio al cliente que brinda la empresa, desarrollan las competencias personales de cada trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

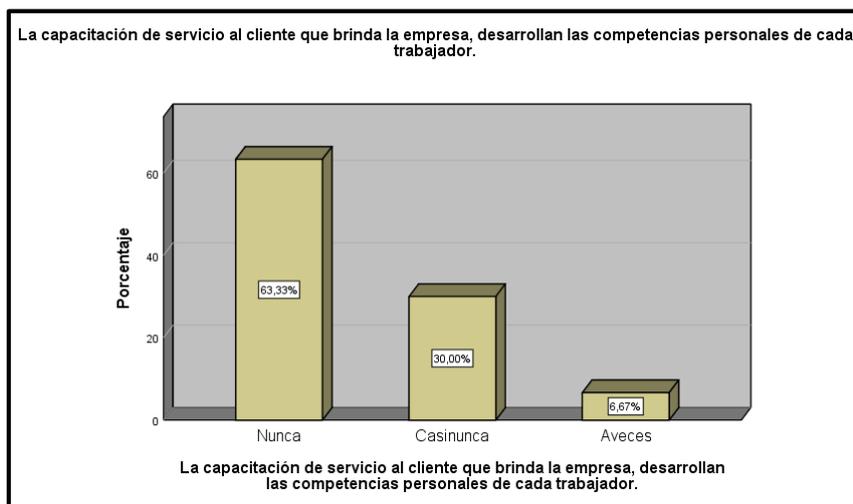


Grafico 5: Capacitación

Interpretación:

El 63.33% indica que nunca realizan capacitaciones con enfoque al servicio, el 6,67% indica que a veces lo realizan.

Pregunta 6

La Organización cumple en brindar capacitación al ingresante nuevo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

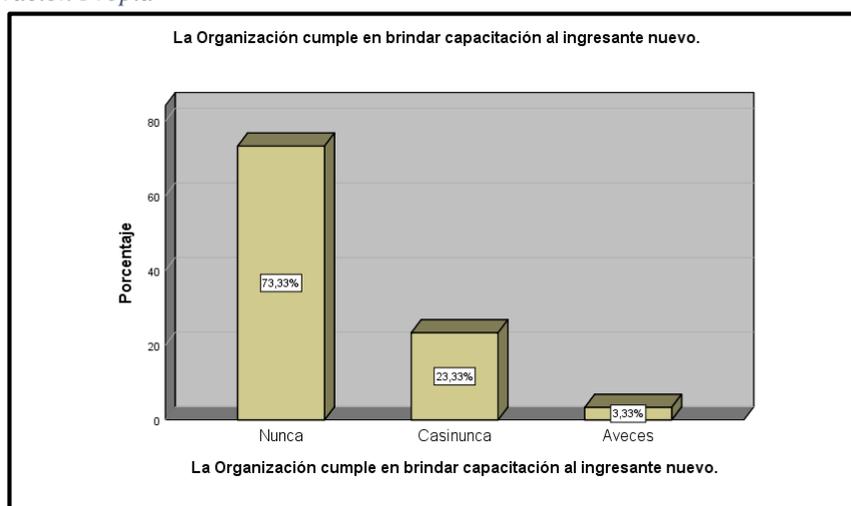


Grafico 6: Capacitación

Interpretación:

El 73.33% indica que nunca realizan capacitaciones al ingresar a la empresa, el 3,33% indica que a veces lo realizan.

Pregunta 7

Realizan capacitaciones orientadas al crecimiento laboral de cada trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83,3	83,3	83,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	90,0
	A veces	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

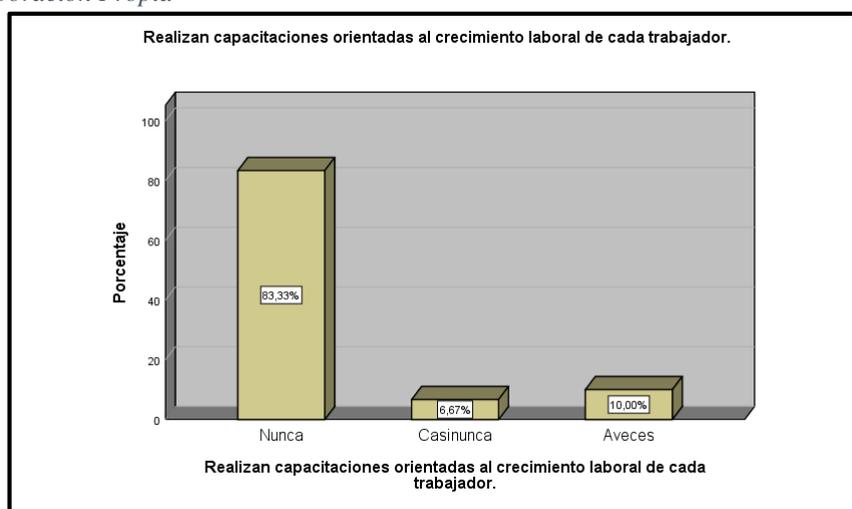


Gráfico 7: Capacitaciones

Interpretación:

El 83.33% de los encuestados indica que nunca realizan capacitaciones orientadas al crecimiento laboral, el 10,00% indica que a veces lo realizan.

Pregunta 8

La Empresa realiza programas de talleres para el desarrollo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70,0	70,0	70,0
	Casi nunca	7	23,3	23,3	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

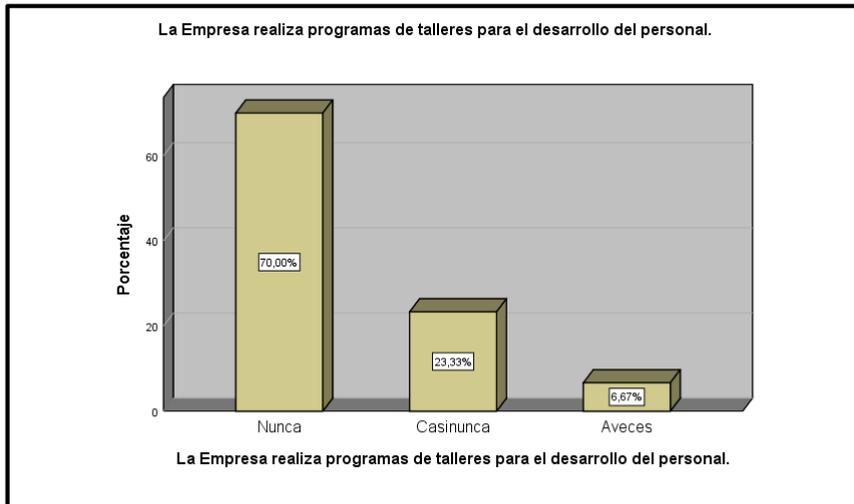


Grafico 8: Desarrollo

Interpretación:

El 83,33% de los encuestados indica que nunca realizan capacitaciones orientadas al crecimiento laboral, el 10,00 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 9

Las capacitaciones desarrolladas por el área de RRHH optimiza el desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80,0	80,0
	Casi nunca	4	13,3	93,3
	A veces	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

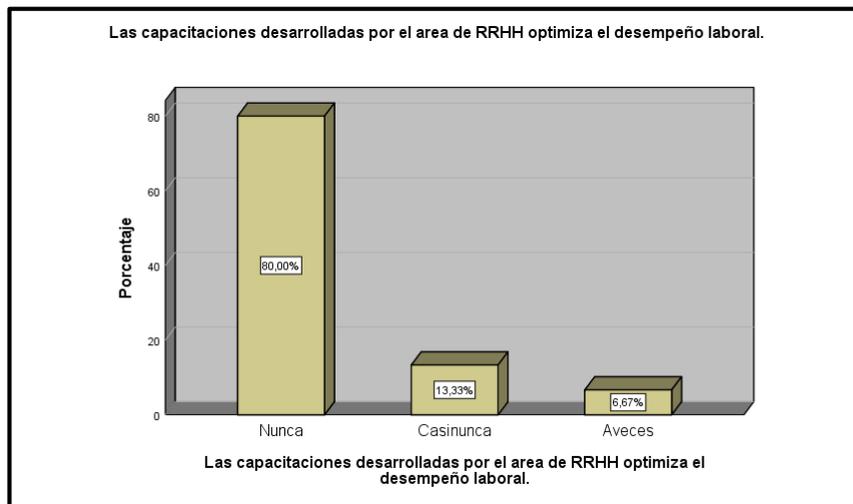


Grafico 9: Desarrollo

Interpretación:

El 80.00% de los encuestados indica que nunca ya que no realizan capacitaciones desarrollando el desempeño laboral, el 6,67 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 10

La Empresa Incrementa la remuneración al personal dependiendo de sus metas alcanzadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83,3	83,3	83,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	90,0
	A veces	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

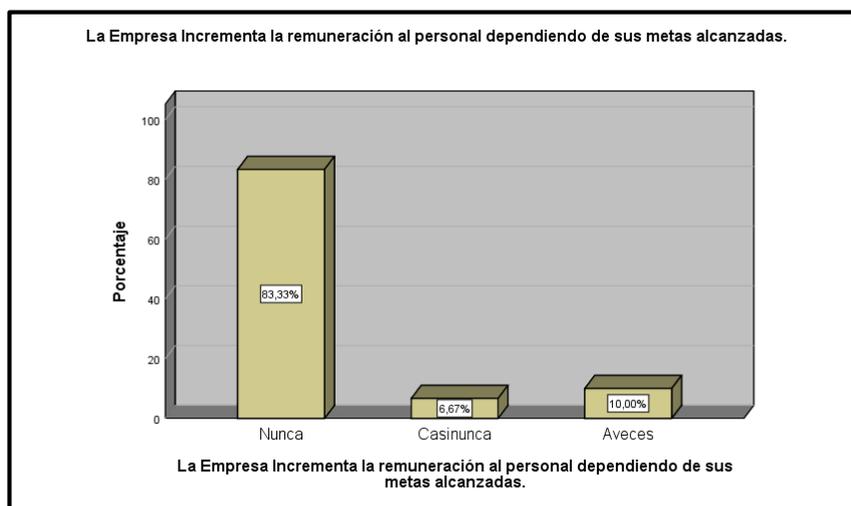


Grafico 10: Metas Organizacionales

Interpretación:

El 83.33% de los encuestados indicaron que nunca incrementan la remuneración al personal y el 10,00 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 11

La empresa antes de realizar un incremento evalúa las metas obtenidas de cada trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70,0	70,0	70,0
	Casi nunca	7	23,3	23,3	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

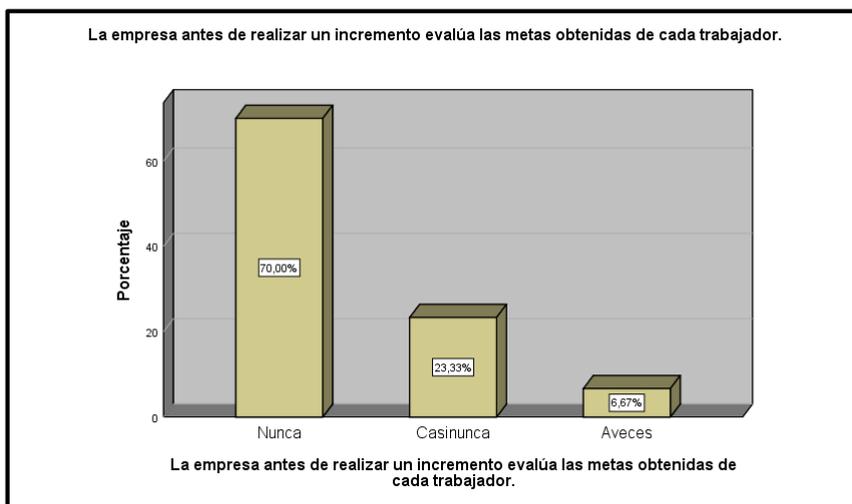


Grafico 11: Metas Organizacionales

Interpretación:

El 70.00% de los encuestados indicaron que nunca realizan incrementos por metas que realizan los trabajadores y el 6,67 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 12

La Empresa brinda una charla sobre las señales de seguridad al momento del despacho.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	20	66,7	66,7	66,7
Casi nunca	8	26,7	26,7	93,3
A veces	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

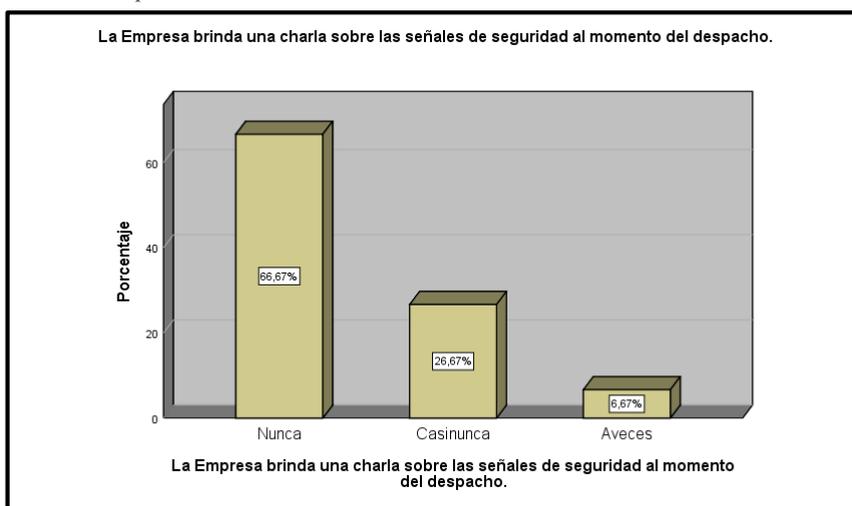


Grafico 12: Ambiente Seguro

Interpretación:

El 66,67% de los encuestados indicaron que nunca realizan charla sobre las señales de seguridad y el 6,67 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 13

Se brindan los instrumentos o equipo de seguridad cuando uno realiza algún trabajo de alto riesgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66,7	66,7	66,7
	Casi nunca	9	30,0	30,0	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

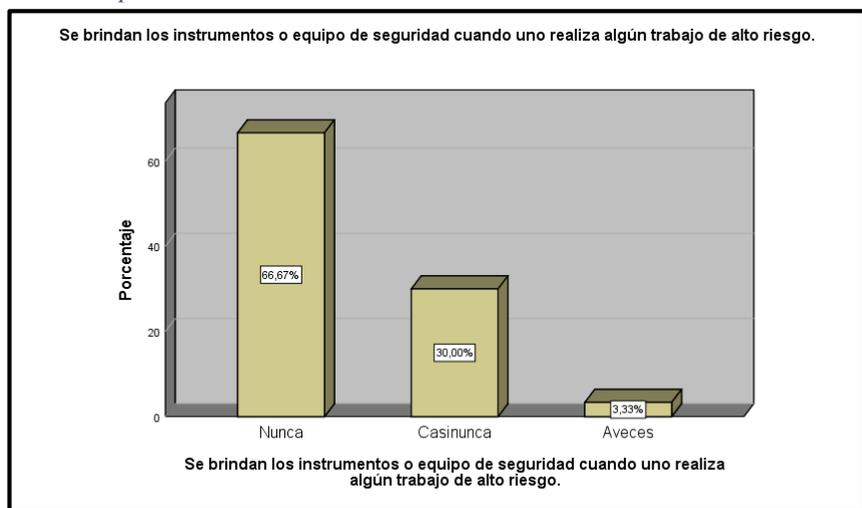


Grafico 13: Ambiente Seguro

Interpretación:

El 66.67% de los encuestados indicaron que nunca se les brindan los implementos de seguridad para realizar trabajos en altura y el 6,67 % indica que a veces lo realizan.

Pregunta 14

Los equipos de seguridad están correctamente distribuidos conforme a las necesidades de cada área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

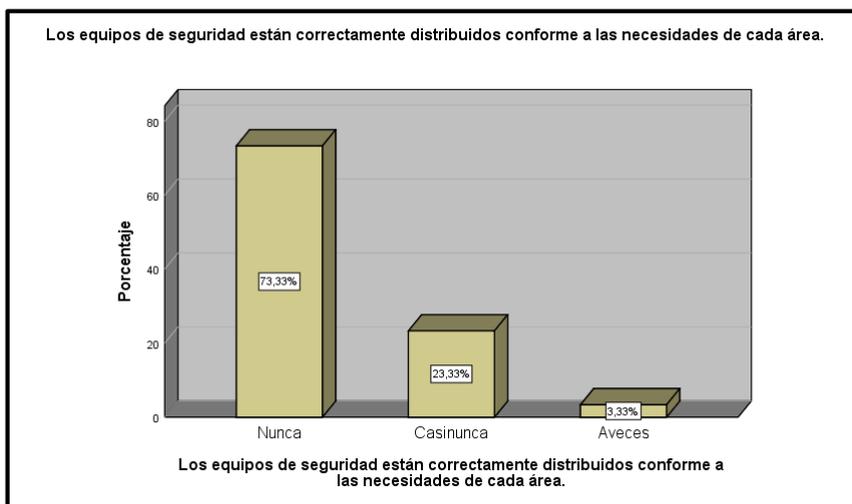


Grafico 14: Ambiente Seguro

Interpretación:

El 73.33% de los encuestados indicaron que nunca están correctamente distribuidos los equipos de seguridad y el 3,33 % indica que a veces si lo distribuyen.

Pregunta 15

La Empresa realiza los exámenes médicos ocupacionales a cada trabajador al ingresar a laborar como indica la norma de SST.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	19	63,3	63,3	63,3
Casi nunca	9	30,0	30,0	93,3
A veces	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

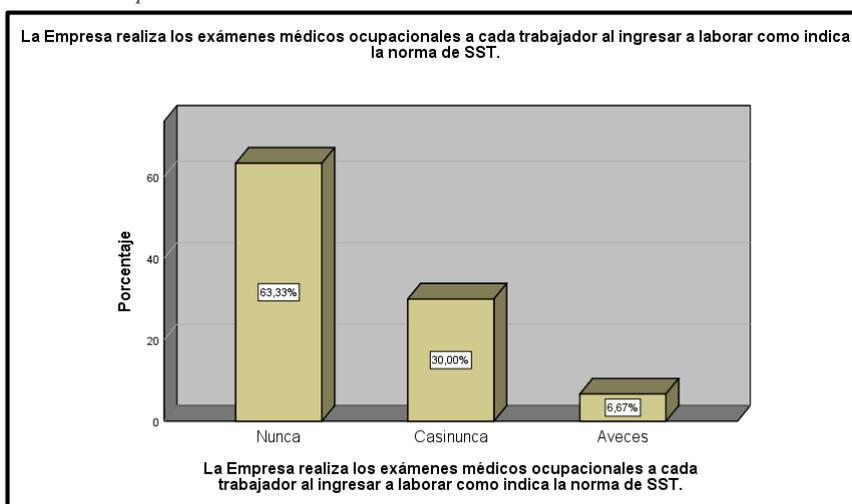


Grafico 15: Buena salud

Interpretación:

El 63.33% de los encuestados indicaron nunca realizan los exámenes médicos ocupacionales al ingresar a labor y el 6.67 % indican que a veces los realizan.

Pregunta 16

Toman el descanso sugerido por el doctor cuando se encuentra en mal estado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

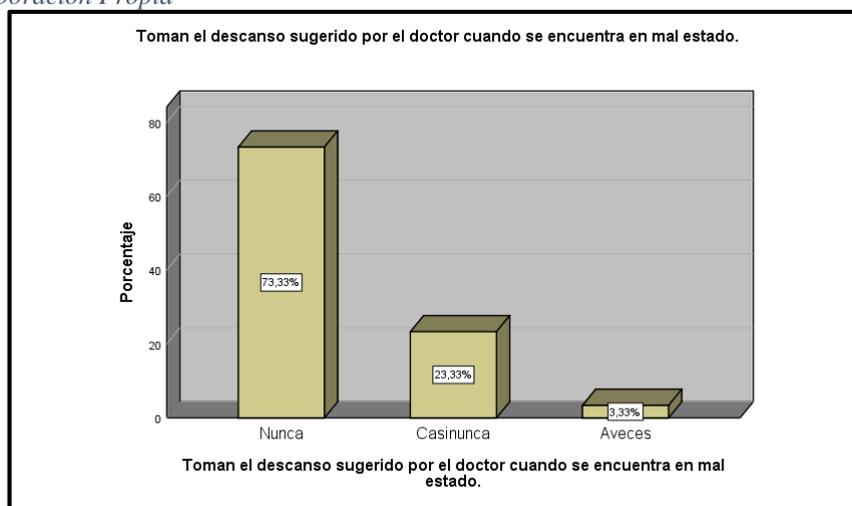


Grafico 16: Buena Salud

Interpretación:

El 73.33% de los encuestados indicaron que nunca toman los descansos cuando les da el doctor y el 3.33 % indican que a veces les dan los descansos.

Pregunta 17

El personal justifica su inasistencia por motivos de salud siguiendo el procedimiento establecido por la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

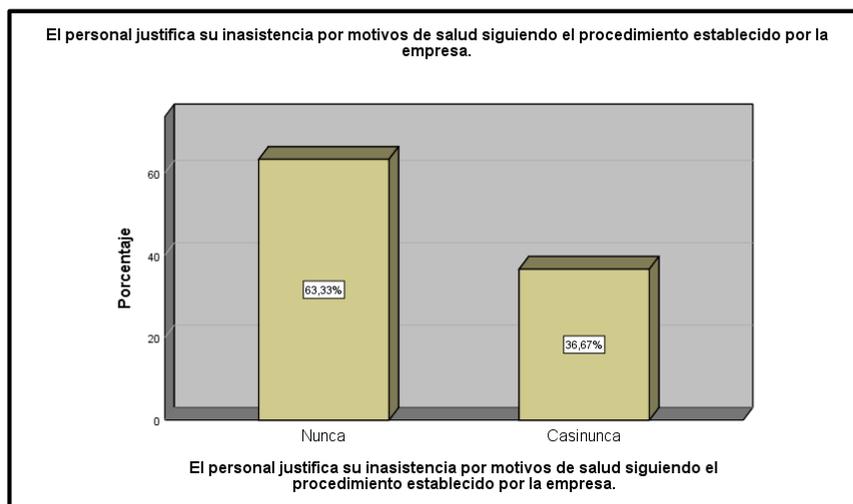


Grafico 17: Buena salud

Interpretación:

El 63.33% de los encuestados indicaron que nunca presentan sus justificaciones como lo requiere la empresa y el 36.67 % indican que si presentan su justificación.

Pregunta 18

Ante la ausencia de un personal siguen los procesos establecidos para la inasistencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

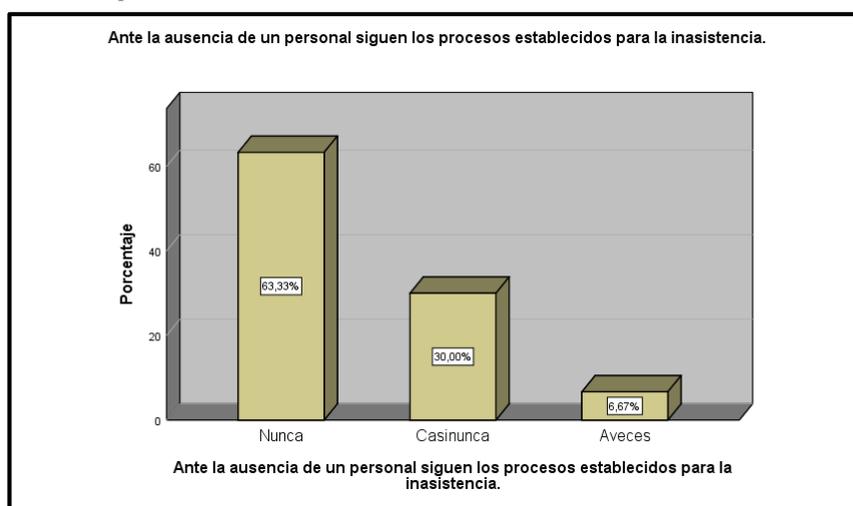


Grafico 18: Relaciones laborales

Interpretación:

El 63.33% de los encuestados indicaron que la empresa nunca sigue los procesos para cubrir el puesto de un personal que falta y el 6.67 % indican que a veces solucionan el problema de la inasistencia de un personal.

Pregunta 19

En la organización incentivan las pautas amigables en el área de trabajo con la finalidad de disminuir los grados de stress laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia*

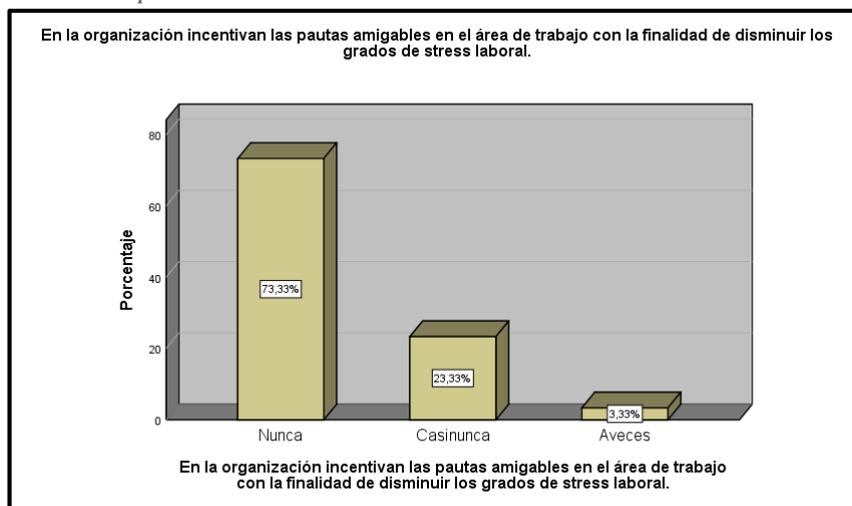


Grafico 19: Relaciones laborales

Interpretación:

El 73.33% de los encuestados indicaron que nunca incentivan las pautas amigables entre los trabajadores y el 3.33 % indican lo contrario.

Pregunta 20

La empresa soluciona conflictos entre sus trabajadores mediante acuerdos y compromisos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia*

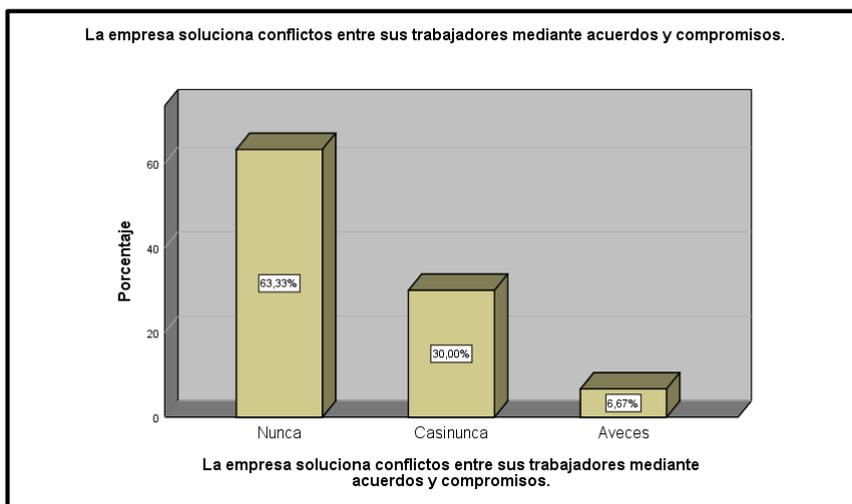


Grafico 20: Manejo de conflictos

Interpretación:

El 63.33% de los encuestados indicaron que la empresa nunca soluciona los conflictos entre los trabajadores y el 6.67 % indican lo contrario.

Pregunta 21

El responsable de la supervisión del personal es empático y se pone en el lugar del trabajador en situaciones difíciles.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

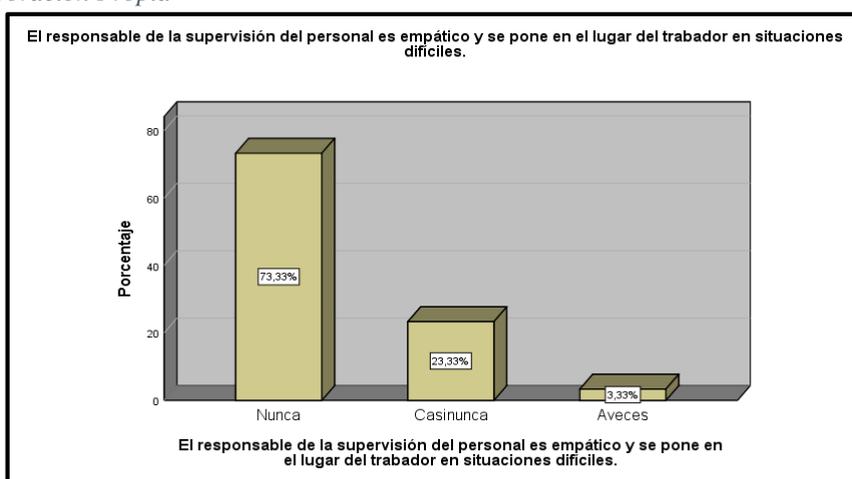


Grafico 21: Manejo de conflictos

Interpretación:

El 73.33% de los encuestados indicaron que el supervisor nunca se pone en lugar de los trabajadores y el 3.33 % indican lo contrario.

Pregunta 22

Al formarse los equipos de trabajo, el jefe de área justifica la selección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66,7	66,7	66,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

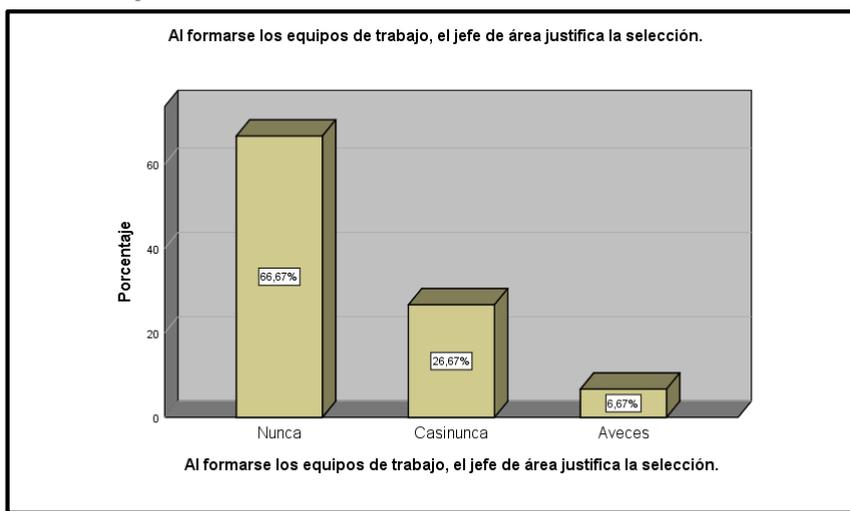


Grafico 22: Grupos

Interpretación:

El 66.67% de los encuestados indicaron que nunca justifican la selección de equipos y el 6.67 % indicaron lo contrario.

Pregunta 23

El trabajo en equipo evidencia seguridad en sus logros, pues al constituirse tomaron en cuenta sus recomendaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66,7	66,7	66,7
	Casi nunca	9	30,0	30,0	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

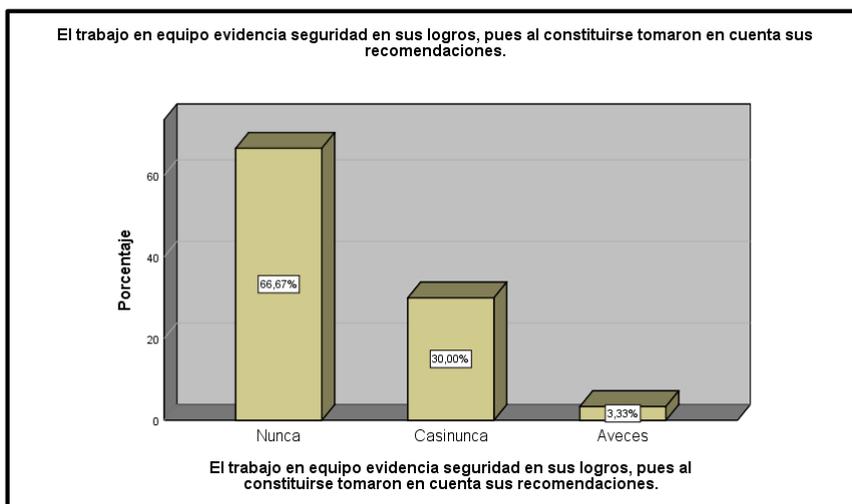


Grafico 23: Grupos

Interpretación:

El 66.67% de los encuestados indicaron que nunca realizan trabajos en equipo y el 3.33 % indicaron lo contrario.

Pregunta 24

En la organización fomentan el trabajo en equipo para lograr el objetivo planteado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	23	76,7	76,7	76,7
Casi nunca	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Grafico 24: Alcanzar Objetivos

Interpretación:

El 76.67% de los encuestados indicaron que nunca realizan trabajos en equipo y el 3.33 % indicaron lo contrario.

Pregunta 25

La organización incentiva al personal para llegar al objetivo trazado por la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

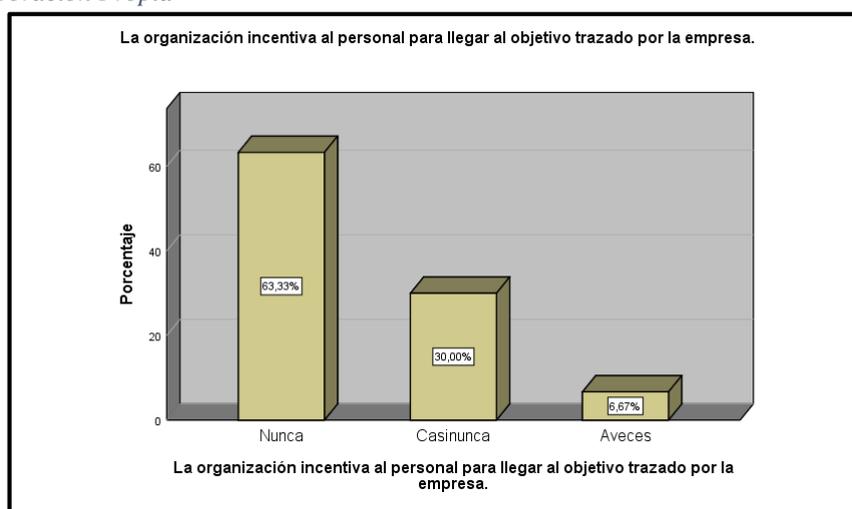


Grafico 25: Alcanzar objetivos

Interpretación:

El 63.33% de los encuestados indicaron que la empresa nunca realiza incentivos al personal por ello no pueden llegar al objetivo y el 6.67 % indicaron lo contrario.

Tabla 41: Pregunta 26

La organización fomenta el desarrollo de los trabajadores para el beneficio de ambos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83,3	83,3	83,3
	Casi nunca	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

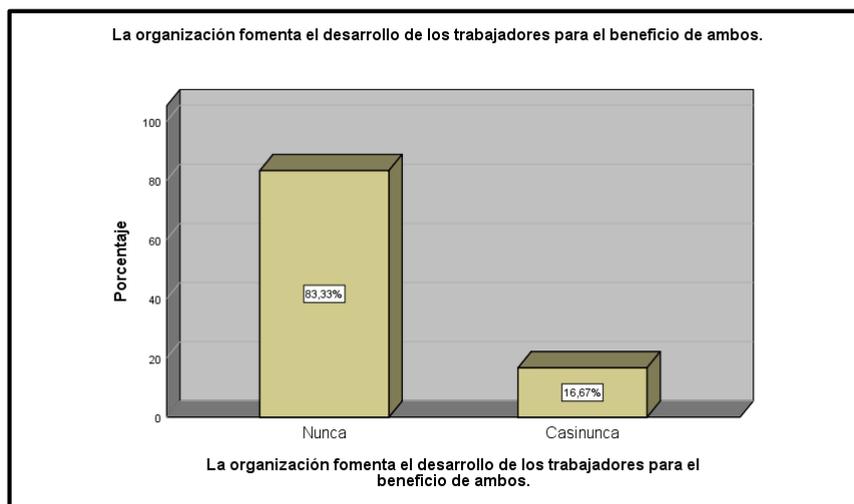


Grafico 26: Servicio de desarrollo

Interpretación:

El 83.33% de los encuestados indicaron que nunca realizan programas de desarrollo al personal debido a que casi nunca hay personal fijo y el 6.67 % indicaron lo contrario.

Pregunta 27

Para el desarrollo de las tareas se cuenta con el apoyo de todo el equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70,0	70,0	70,0
	Casi nunca	7	23,3	23,3	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

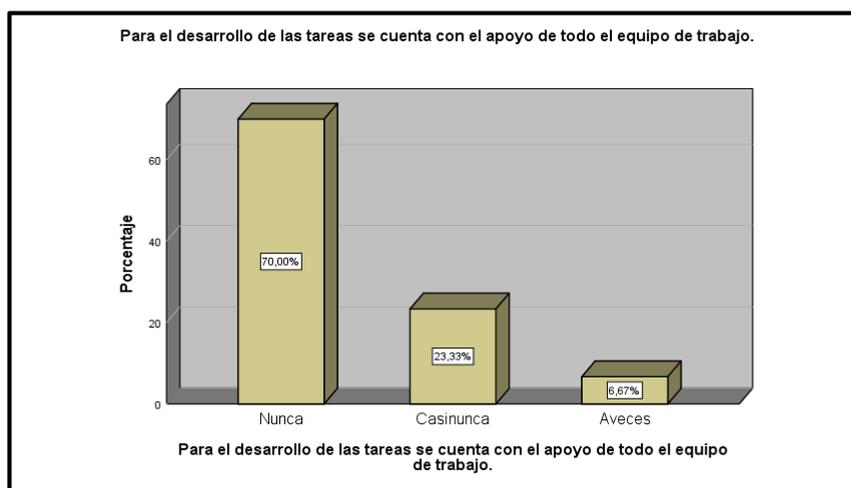


Grafico 27: Relaciones entre trabajadores

Interpretación:

El 70% de los encuestados indicaron que nunca cuentan con el apoyo de todo el equipo de trabajo y el 6.67 % indicaron lo contrario.

Tabla 42: Pregunta 28

Dentro de las decisiones de gerencia se considera la sugerencia del personal independiente el nivel que ocupe en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	90,0	90,0	90,0
	Casi nunca	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

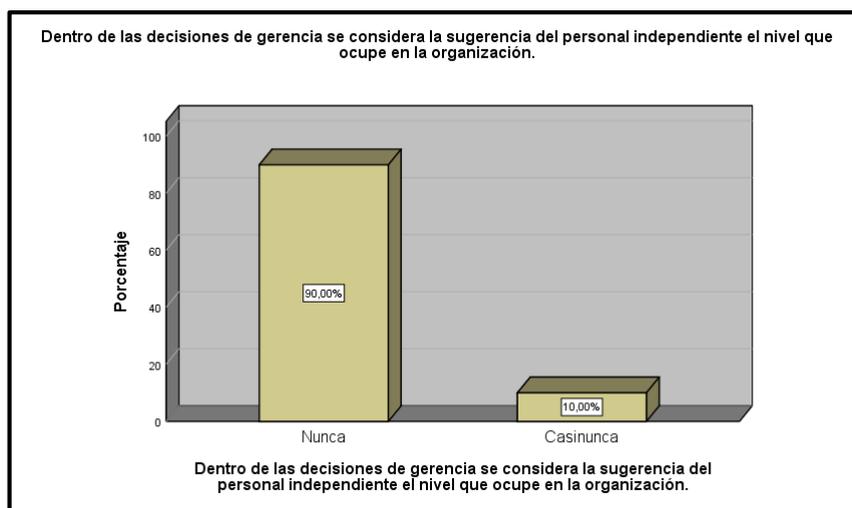


Grafico 28: Relaciones entre personas

Interpretación:

El 90% de los encuestados indicaron que nunca consideraban al personal como parte de la organización y el 10.00 % indicaron lo contrario.

Tabla 43: Pregunta 29

La gerencia de distribuye al personal tomando en cuenta su perfil laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83,3	83,3	83,3
	Casi nunca	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

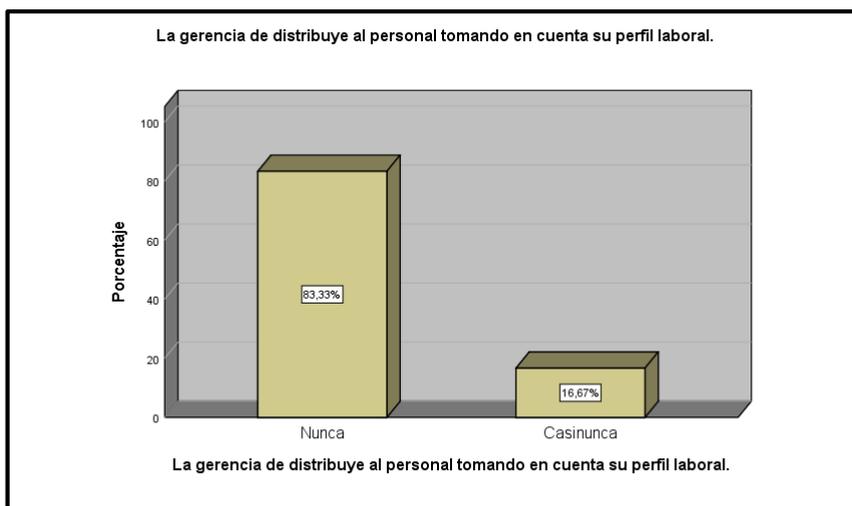


Grafico 29: Puesto laboral

Interpretación:

El 83.33% de los encuestados indicaron que nunca consideraban al personal como parte de la organización y el 16.67 % indicaron lo contrario.

Tabla 44: Pregunta 30

La empresa realiza talleres para mejorar el desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	93,3	93,3	93,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

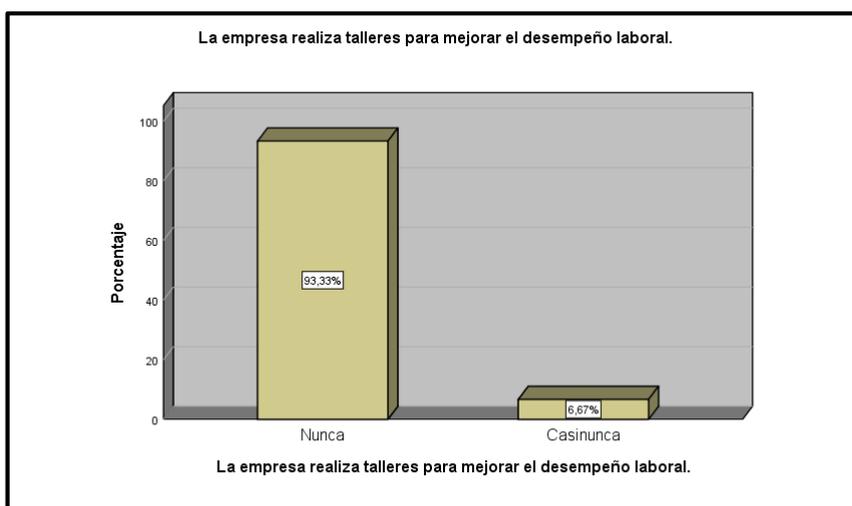


Grafico 30: Puesto laboral

Interpretación:

El 83.33% de los encuestados indicaron que nunca consideraban al personal como parte de la organización y el 16.67 % indicaron lo contrario.

Tabla 45: Pregunta 31

Quiénes representan los altos mandos han sido seleccionados con confiabilidad y transparencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	Casi nunca	10	33,3	33,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

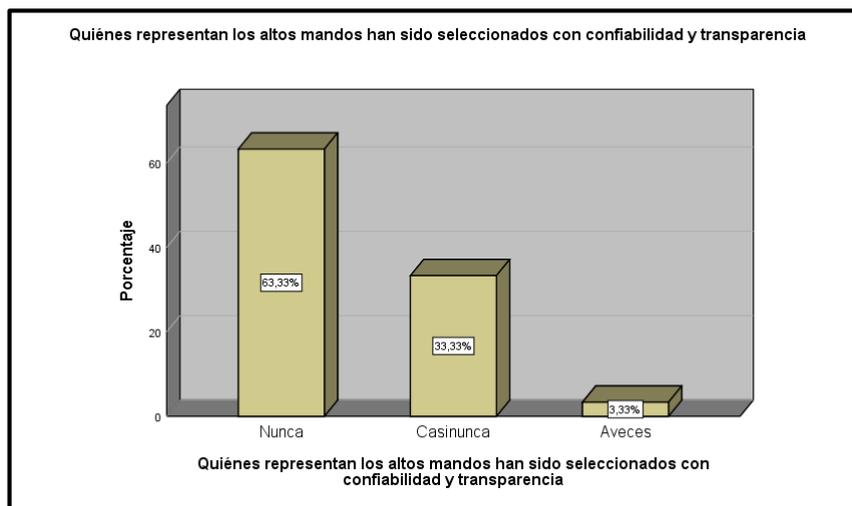


Gráfico 31: Jerarquía

Interpretación:

El 63.33% de los encuestados indicaron que nunca confirmarían que los gerentes fueran seleccionados con confiabilidad y el 3.33 % indicaron lo contrario.

Tabla 46: Pregunta 32

Los jefes actúan con empatía con todos los colaboradores independiente de labor que va a realizar en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

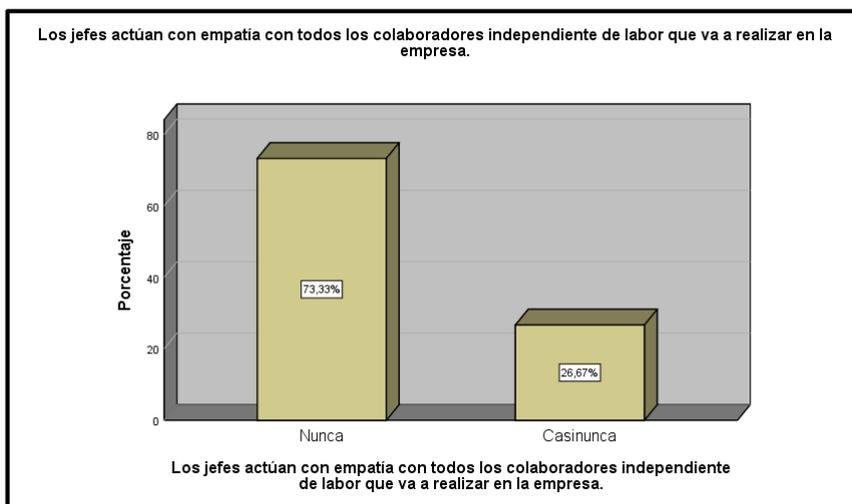


Grafico 32: Jerarquía

Interpretación:

El 73.33% de los encuestados indicaron que los jefes nunca actúan con empatía y el 26.67 % indicaron lo contrario.

Tabla 47: Pregunta 33

El personal demuestra predisposición al cambio de nuevas tecnologías.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi nunca	6	20,0	20,0	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

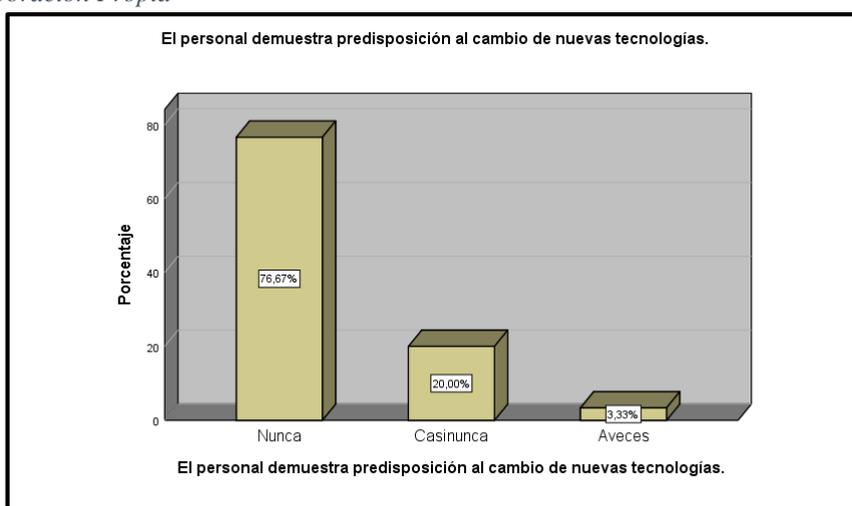


Grafico 33: Equipos

Interpretación:

El 76.67% de los encuestados indicaron que el personal nunca demuestran predisposición al cambio de tecnologías y el 3.33 % indicaron lo contrario.

Tabla 47: Pregunta 34

Asiste a la capacitación programada por el establecimiento para el manejo de nuevas tecnologías.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi nunca	6	20,0	20,0	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

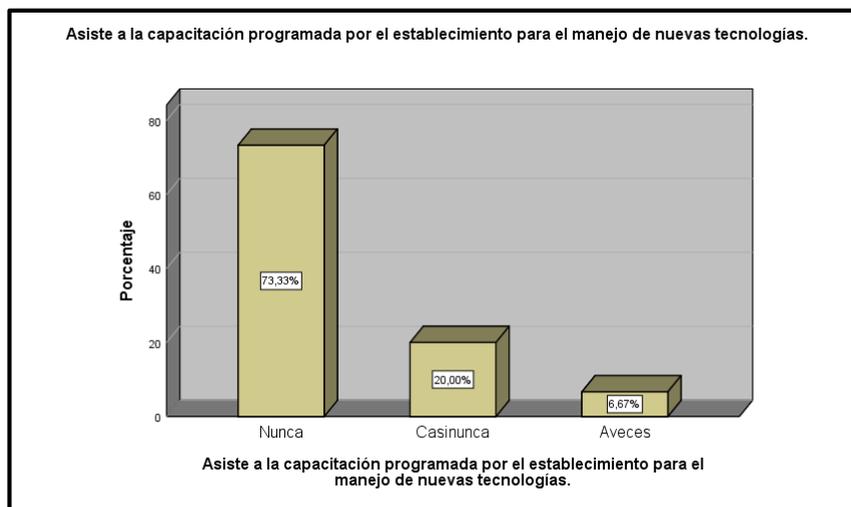


Grafico 34: Equipos

Interpretación:

El 73.33% de los encuestados indicaron que la empresa no realiza nunca capacitaciones sobre nuevas tecnologías y el 6.67 % indicaron lo contrario.

Tabla 48: Pregunta 35

Los equipos de la empresa reciben en mantenimiento correspondiente para la óptima operación del despacho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	86,7	86,7	86,7
	Casi nunca	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

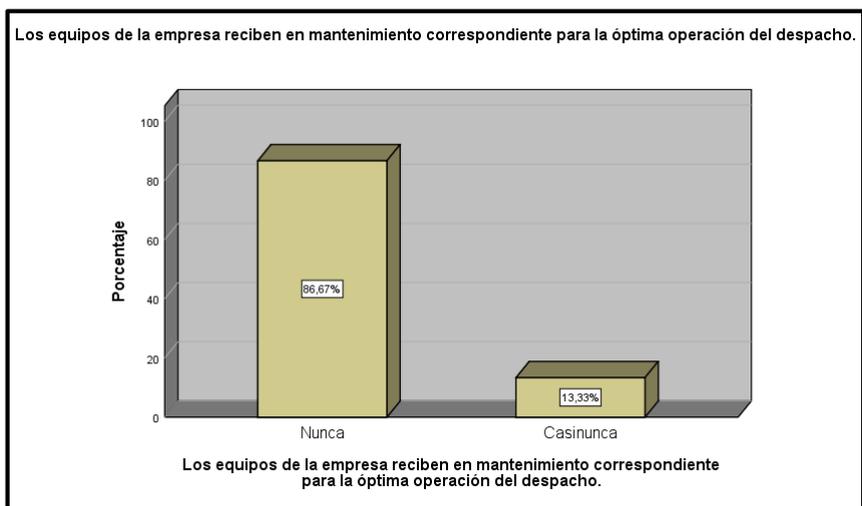


Grafico 35: Equipos

Interpretación:

El 86.67% de los encuestados indicaron que la empresa no realiza nunca los mantenimientos correspondientes a los equipos de despacho y el 13.33 % indicaron lo contrario.

Tabla 49: Pregunta 36

El proveedor realiza las capacitaciones de nuevos equipos de despacho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80,0	80,0	80,0
	Casi nunca	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

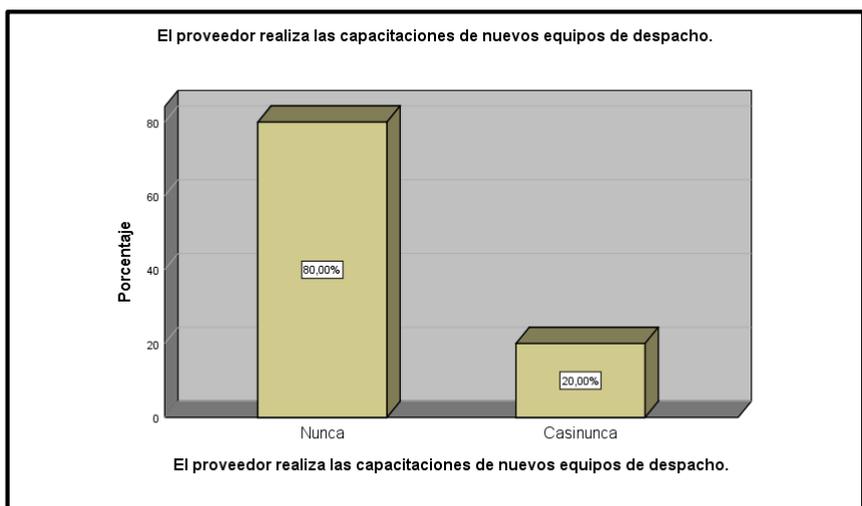


Grafico 36: Condiciones de trabajo

Interpretación:

El 80% de los encuestados indicaron que los proveedores de los equipos nuevos nunca realizan las capacitaciones para el equipo de despacho y el 20.00 % indicaron lo contrario.

Tabla 50: Pregunta 37

Los equipos de suministro operan correctamente de tal manera que no interrumpe la venta directa con el cliente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi nunca	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

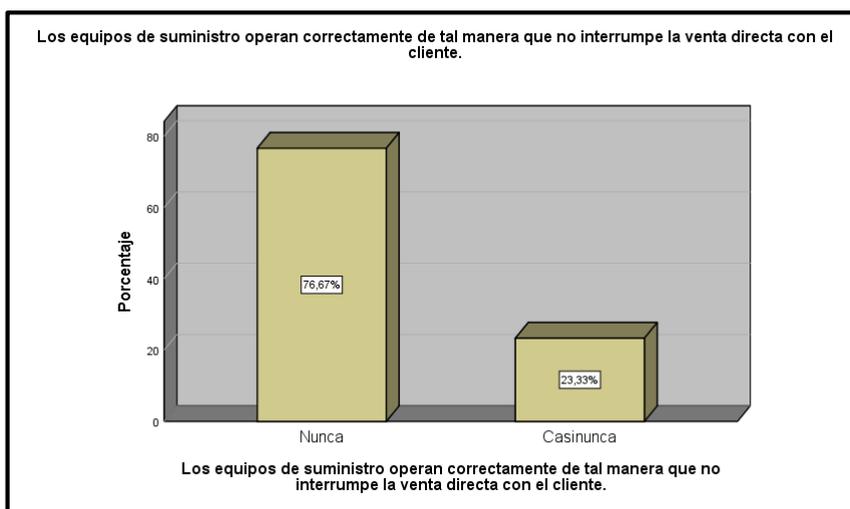


Grafico 37: Condiciones de trabajo

Interpretación:

El 76.67% de los encuestados indicaron que los equipos nunca operan de la mejor manera ya que interrumpe la venta con el cliente y el 23.33 % indicaron lo contrario.

Tabla 51: Pregunta 38

Los colaboradores actúan con ética dentro del centro del trabajo aun sin estar supervisados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi nunca	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

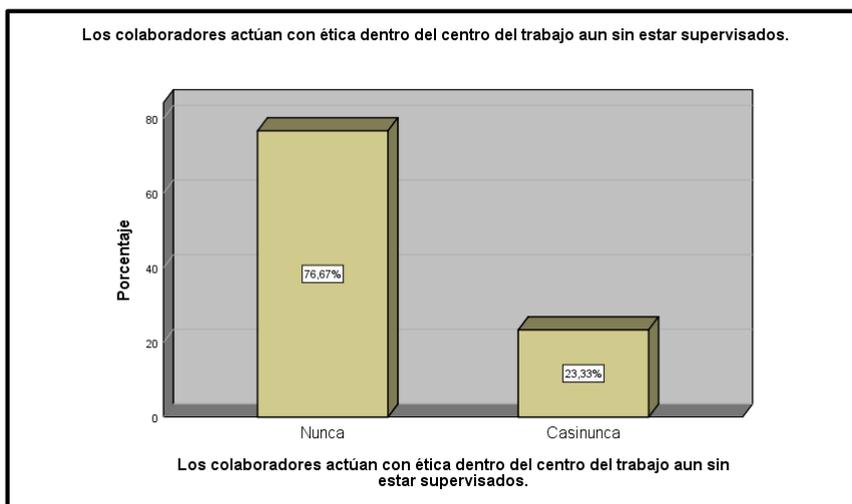


Grafico 38: Condiciones de trabajo

Interpretación:

El 76.67% de los encuestados indicaron que los colaboradores nunca actual con ética dentro de sus labores y el 23.33 % indicaron lo contrario.

Tabla 52: Pregunta 39

La organización condiona los beneficios adicionales de los colaboradores por el desempeño que logre.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	20	66,7	66,7	66,7
Casi nunca	7	23,3	23,3	90,0
A veces	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

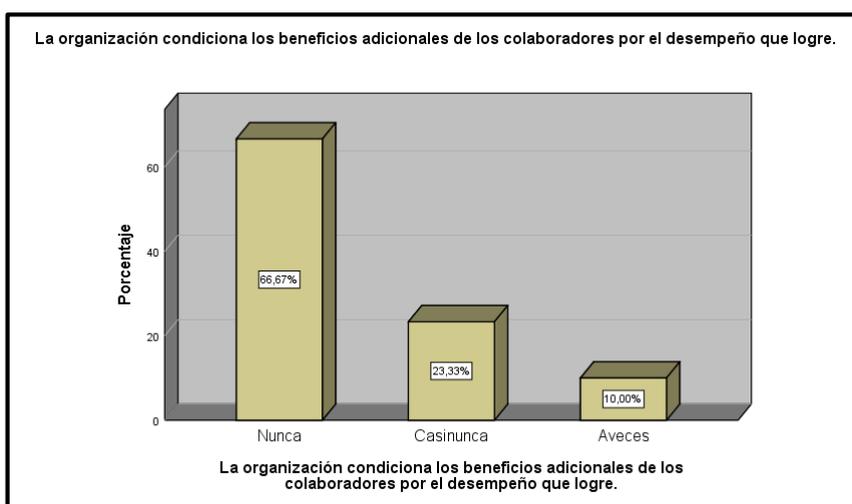


Grafico 39: Condicionamiento

Interpretación:

El 66.67% de los encuestados indicaron que nunca condición los beneficios de los trabajadores, porque no los incentivan y el 10.00 % indicaron lo contrario.

Tabla 53: Pregunta 40

La conducta de algunos trabajadores depende del líder que los dirija.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80,0	80,0	80,0
	Casi nunca	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia*

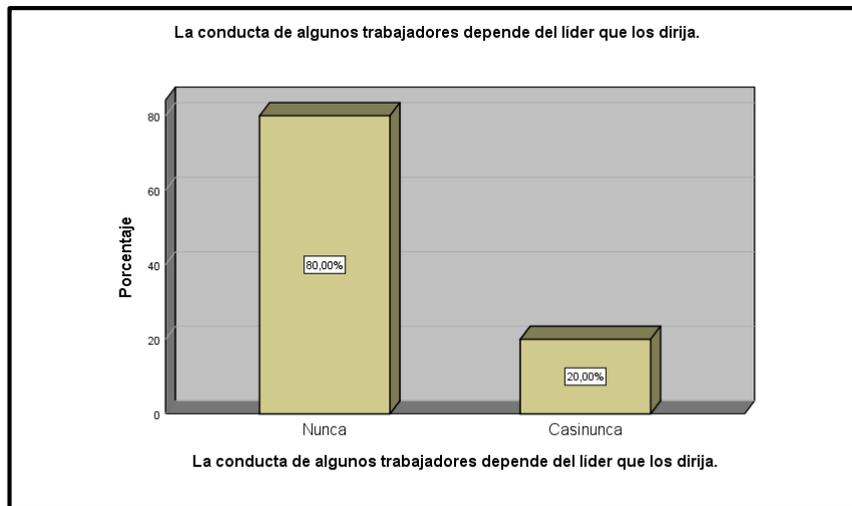


Grafico 40: Influencia de la conducta

Interpretación:

El 80.00% de los encuestados indicaron que la conducta de los trabajadores nunca dependerán de la conducta del líder y el 20.00 % indicaron lo contrario.

GRÁFICOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES:

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	21	70,0	70,0	70,0
	REGULAR	7	23,3	23,3	93,3
	BUENO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

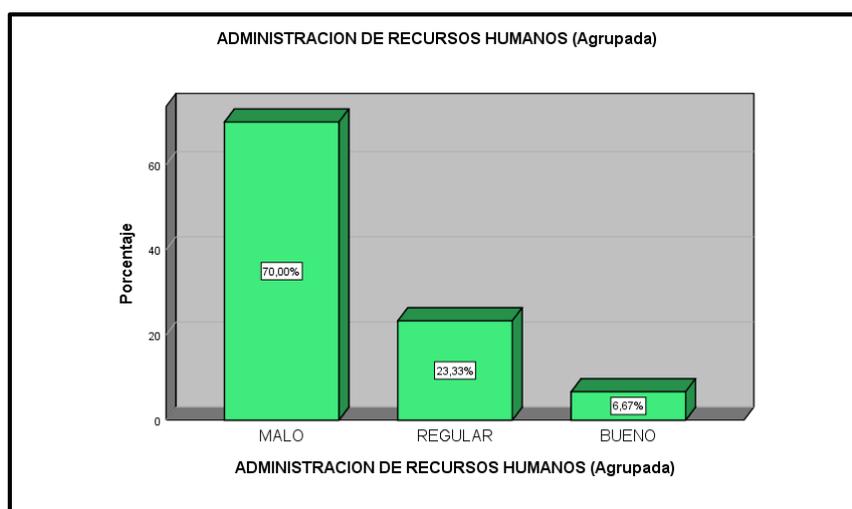


Grafico 41: Administración de recursos humanos

Interpretación:

El 70.00% de los encuestados indicaron existe un mal manejo de recursos humanos en el grifo y por ende un personal ineficiente en sus labores y el 6.67 % indicaron lo contrario.

CORPORACIÓN ORGANIZACIONAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	21	70,0	70,0	70,0
	REGULAR	6	20,0	20,0	90,0
	BUENO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

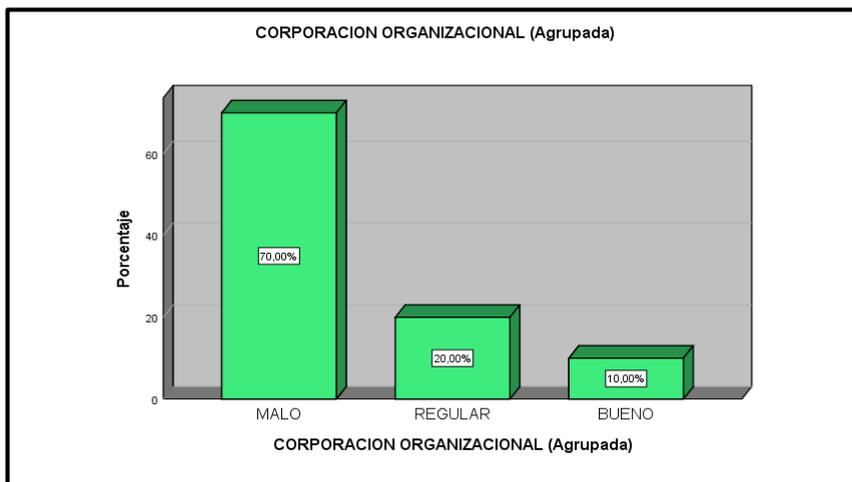


Grafico 42: Comportamiento Organizacional

Interpretación:

Según los resultados arrojan que el 70.00% de los encuestados indican que no hay un comportamiento adecuado en el ara de trabajo, no evalúan el comportamiento organizacional de los trabajadores y el 10% indicaron lo contrario.

Dotación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	24	80,0	80,0	80,0
	REGULAR	5	16,7	16,7	96,7
	BUENO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

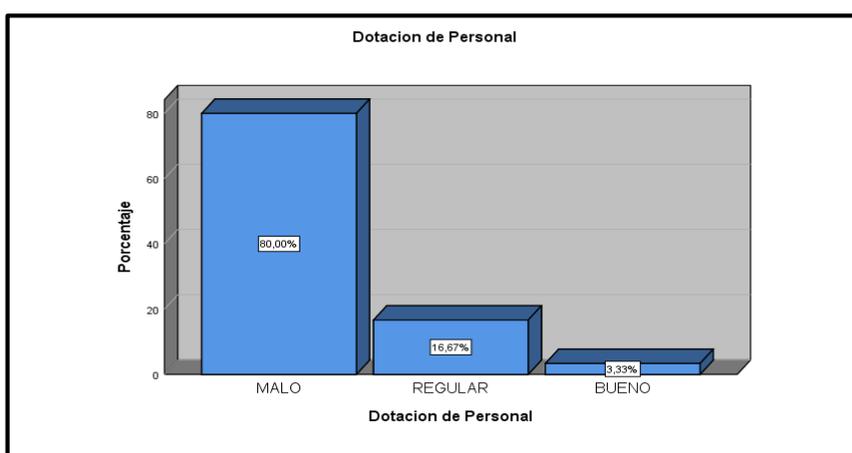


Grafico 43:V.1. Dimensión 1

Interpretación: Según los resultados arrojan que el 80.00% de los encuestados indican hay un mal manejo en la dotación de personal y por consecuencia alta rotación de personal y el 10% indicaron lo contrario.

Desarrollo de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	24	80,0	80,0	80,0
	REGULAR	5	16,7	16,7	96,7
	BUENO	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

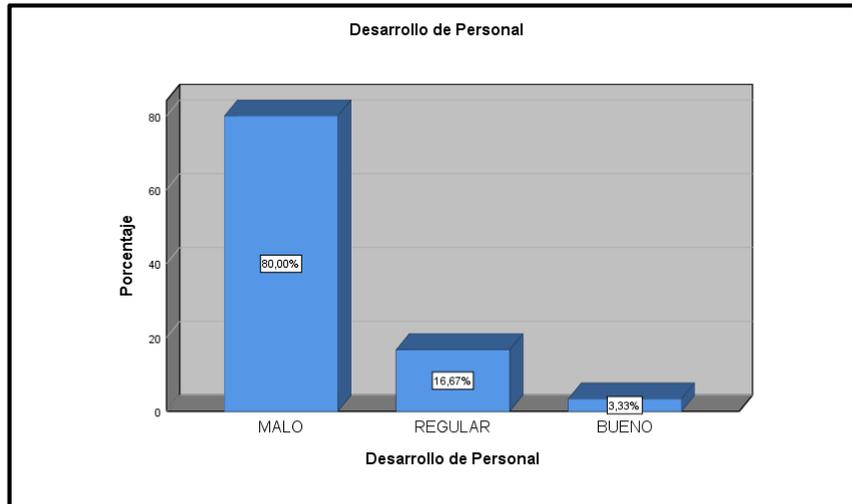


Grafico 44:V.1. Dimensión 2

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 80.00% de los encuestados afirman que hay un mal manejo de desarrollo de personal y el 33% indicaron lo contrario.

Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	27	90,0	90,0	90,0
	REGULAR	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

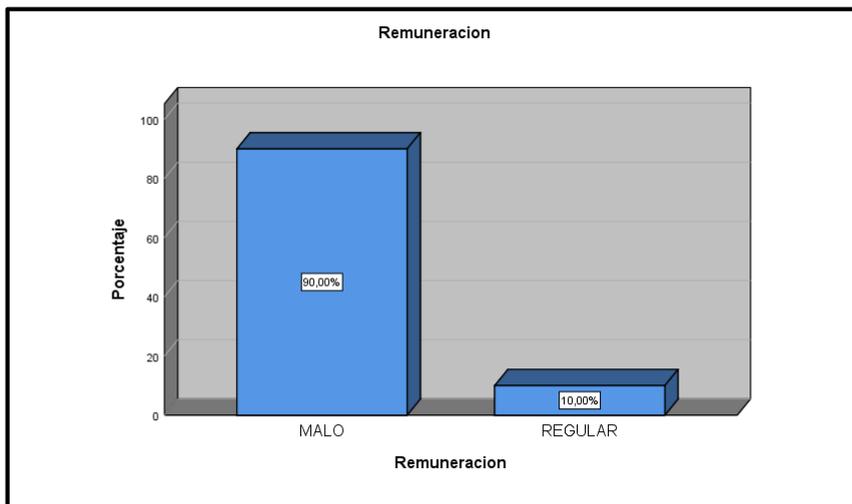


Grafico 45: V.1. Dimensión 3

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 90.00% de los encuestados afirman que hay un mal manejo en el área de recursos humanos ya que no incentivan al personal con nuevos salarios y el 33% indicaron lo contrario.

Salud y Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	18	60,0	60,0	60,0
	REGULAR	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

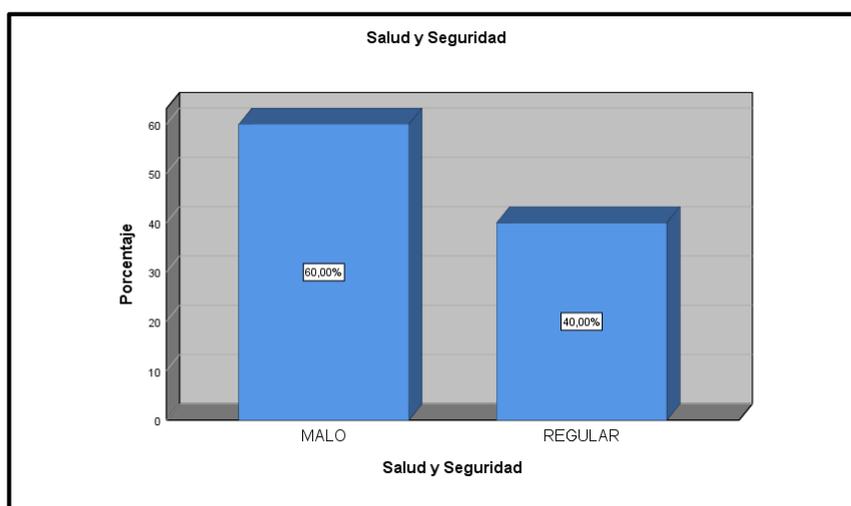


Grafico 46: V.1. Dimensión 4

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 90.00% de los encuestados afirman que hay un mal manejo en el área de recursos humanos ya que no incentivan al personal con nuevos salarios y el 40% indicaron lo contrario.

Relaciones laborales entre empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	24	80,0	80,0	80,0
	REGULAR	4	13,3	13,3	93,3
	BUENO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

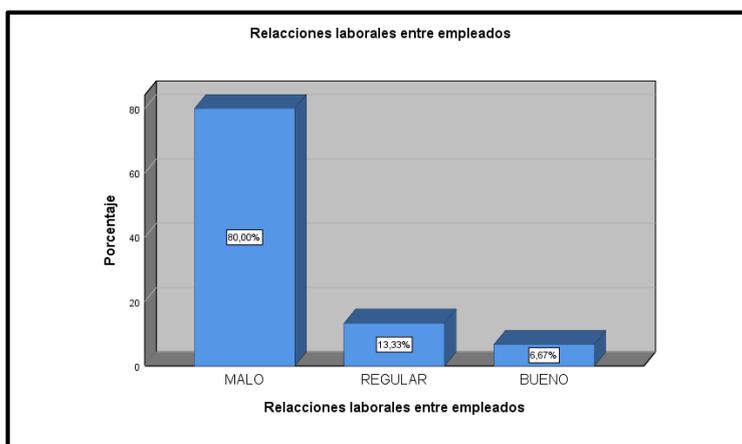


Grafico 47: V.I. Dimensión 5

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 80.00% de los encuestados afirman que hay un mal manejo en las relaciones con los compañeros y las relaciones con los jefes del área encargada y el 6.67% indicaron lo contrario.

Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	22	73,3	73,3	73,3
	REGULAR	6	20,0	20,0	93,3
	BUENO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

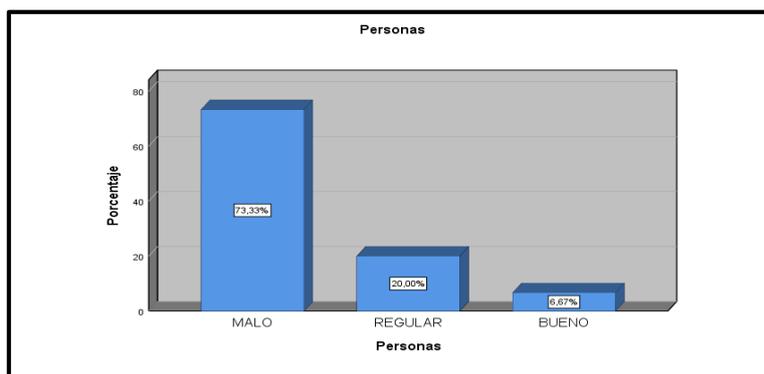


Grafico 48: V.2. Dimensión 1

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 73.33% de los encuestados afirman que hay un mal comportamiento en las personas que a su vez no producirán correctamente y el 6.67% indicaron lo contrario.

		Estructuras			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	23	76,7	76,7	76,7
	REGULAR	6	20,0	20,0	96,7
	BUENO	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

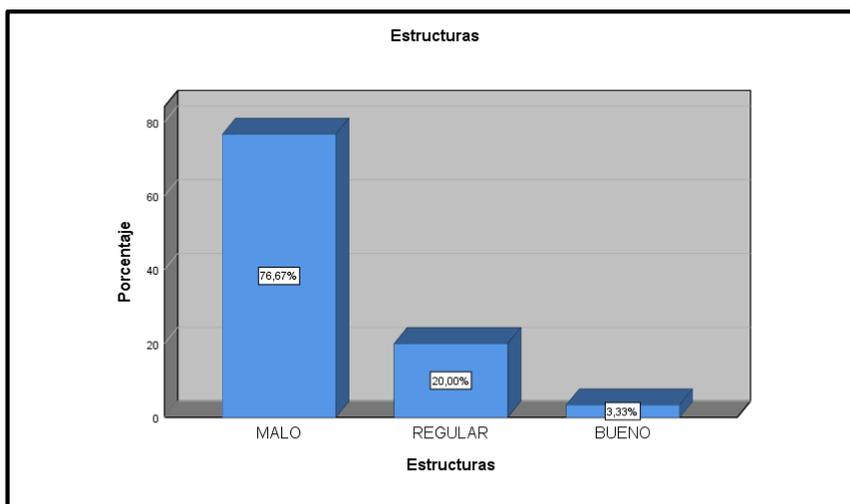


Grafico 49: V.2.Dimensión 2

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 73.33% de los encuestados afirman que hay un mal comportamiento en las personas que a su vez no producirán correctamente y el 6.67% indicaron lo contrario.

Dimensión 3 de la Variable 2

		Tecnología			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	23	76,7	76,7	76,7
	REGULAR	4	13,3	13,3	90,0
	BUENO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

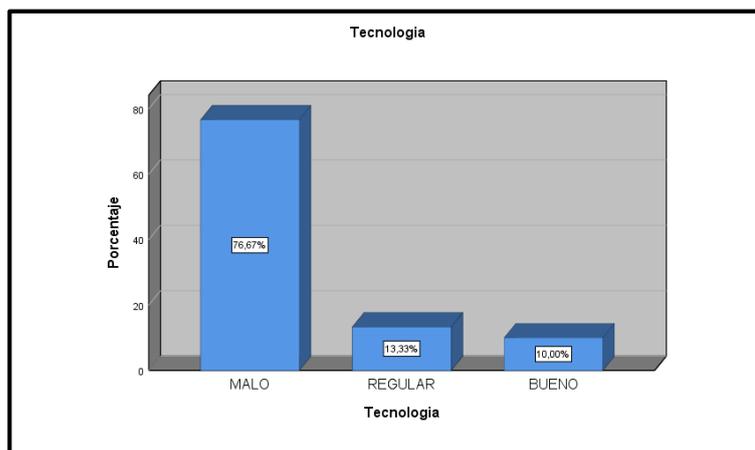


Grafico 50: V.2. Dimensión 3

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 76.67% de los encuestados afirman que hay un mal sistema que no permite que boleten los productos y el 6.67% indicaron lo contrario.

		Entorno			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	22	73,3	73,3	73,3
	REGULAR	7	23,3	23,3	96,7
	BUENO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

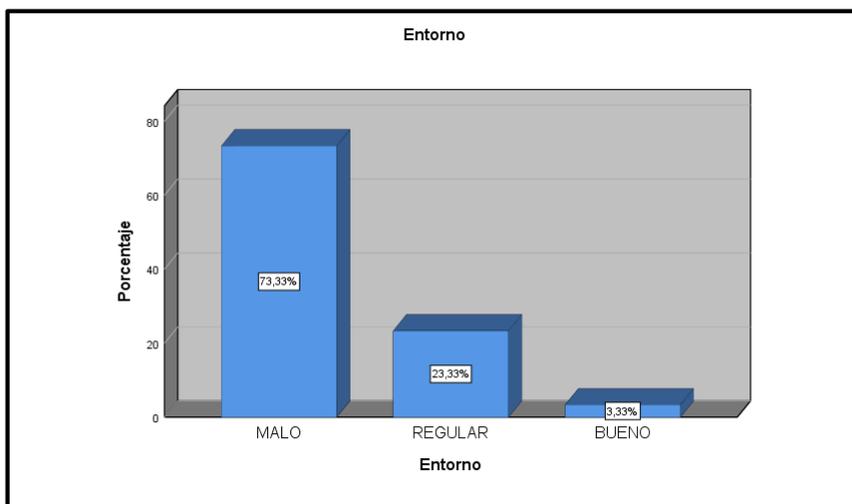


Grafico 51: V.2.Dimemsiion 4

Interpretación:

Según los resultados obtenidos indican que el 73.33% de los encuestados afirman que hay un mal entorno en el área de trabajo, no hay comunicación entre los compañeros y el 3.33% indicaron lo contrario.

ANEXO N°2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

VARIABLE(S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIONES OPERACIONALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
ADMINISTRACIÓN DEL RECURSOS HUMANOS	<p>Wayne, (2010) indica que la Administración de Recursos humanos implica coordinar la participación del individuo para el logro de objetivos organizacionales, en consecuencia, los administradores, de todos los niveles deben interesarse en la ARH. Básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos” (p.4)</p> <p>Por otro lado, Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos se enfrentan a una multitud de desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante.</p>	<p>La Administración de Recursos Humanos se evalúa tomando en cuenta la Dotación del personal, el desarrollo de R.H., la remuneración, la seguridad y Salud y las relaciones laborales y con los empleados en el análisis de sus elementos observables mediante un cuestionario de respuestas cerradas</p>	Dotación del personal	Planeación	P1	<p>CUESTIONARIO</p> <p>LICKERT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Reclutamiento	P2, P3	
				Selección	P4	
			Desarrollo de Recursos humanos	Capacitación	P5, P6, P7	
				Desarrollo del personal	P8, P9	
			Remuneración	Metas Organizacionales	P10, P11	
			Seguridad y Salud	Ambiente seguro	P12, P13, P14	
				Buena salud	P15,P16,P17	
			Relaciones laborales y con los empleados	Relaciones Laborales	P18, P19	
				Manejo de conflictos	P20,P21	

ANEXO N°3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

VARIABLE(S))	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIONES OPERACIONALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Según Pérez, (2008) indica que el comportamiento organizacional consiste en el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.	El comportamiento Organizacional se mide tomando en cuenta las personas, su estructura, su tecnología, y su entorno en el análisis de sus elementos observables mediante un cuestionario de respuestas cerradas	Personas	Grupos	P1,P2	CUESTIONARIO LICKERT 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Alcanzar Objetivos	P3,P4	
				Servicio de desarrollo	P5	
			Estructuras	Relaciones entre personas	P6,P7	
				Puesto laboral	P8,P9	
				Jerarquía	P10, P11	
			Tecnología	Equipos	P12, P13, P14	
				Condiciones de trabajo	P15, P16, P17	
			Entorno	Condicionamiento	P18	
				Influencia de la conducta	P19	

ANEXO N°4: MATRIZ DE CONSISTENCIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre Administración de Recursos humanos y el comportamiento Organizacional del Grifo de Lima Norte 2018?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Administración de recursos humanos y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018	Hipótesis General: Existe relación entre la Administración de recursos humanos y el Comportamiento Organizacional en el grifo de Lima norte 2018	VARIABLE I ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Dotación del Personal	Planeación Reclutamiento Selección
				Desarrollo del personal	Capacitación Desarrollo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		Remuneración	Metas Organizacionales
1.- ¿Cuál es la relación que existe entre dotación del personal y el comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte para el 2018?	1.- Determinar la relación que existe entre la dotación del personal y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte para el 2018?	1.- Existe relación entre la dotación del personal y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte para el 2018?		Salud y Seguridad	Ambiente seguro Buena salud
				Relaciones laborales y con los empleados	Relaciones Laborales Manejo de conflictos
2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el Comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?	2.- Determinar la relación que existe en el desarrollo de las personas y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018?	2.- Existe relación entre el desarrollo de las personas y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?	VARIABLE II COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Personas	Grupos Alcanzar Objetivos Servicio de desarrollo
				Estructura	Relaciones entre personas Puesto laboral Jerarquía
3.- ¿Cuál es la relación que existe entre las remuneraciones y el Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018?	3.- Determinar la relación que existe entre las remuneraciones y el Comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?	3.- Existe relación entre las remuneraciones y el comportamiento organizacional del grifo de Lima norte 2018?		Tecnología	Equipos Condiciones de trabajo
4.- ¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad y Salud con el desempeño laboral del grifo de Lima Norte 2018?	4.- Determinar la existencia que existe entre la seguridad y Salud con el comportamiento organizacional del grifo de lima Norte 2018?	4.-Existe relación entre la seguridad y Salud con el comportamiento organizacional del grifo de lima Norte 2018?		Entorno	Condicionamiento Influencia en la conducta

ANEXO N°5: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

VARIABLE DE ESTUDIO 1: Administración de Recursos humanos

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN
1. Dotación de personal	Planeación		P1	Los días que hay volumen de venta, la Empresa cuenta con el personal requerido.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
	Reclutamiento		P2	El reclutamiento lo realiza un equipo organizado dado al que el personal resulta eficiente.	
			P3	El reclutamiento lo realiza el área de RRHH previa coordinación con el jefe de área.	
	Selección		P4	La Organización toma en cuenta el perfil del trabajador para la selección del puesto de trabajo.	
2. Desarrollo de Personal	Capacitación		P5	La capacitación de servicio al cliente que brinda la empresa, desarrollan las competencias personales de cada trabajador.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			P6	La Organización cumple en brindar capacitación al ingresante nuevo.	
			P7	Realizan capacitaciones orientadas al crecimiento laboral de cada trabajador.	
	Desarrollo		P8	La Empresa realiza programas de talleres para el desarrollo del personal.	
			P9	Las capacitaciones desarrolladas por el área de RRHH optimiza el desempeño laboral.	
3. Remuneración	Metas Organizacionales		P10	La Empresa Incrementa la remuneración al personal dependiendo de sus metas alcanzadas.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			P11	La empresa antes de realizar un incremento evalúa las metas obtenidas de cada trabajador.	
4. Salud y Seguridad	Ambiente Seguro		P12	La Empresa brinda una charla sobre las señales de seguridad al momento del despacho.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			P13	Se brindan los instrumentos o equipo de seguridad cuando uno realiza algún trabajo de alto riesgo.	
			P14	Los equipos de seguridad están correctamente distribuidos conforme a las necesidades de cada área.	
	Buena Salud		P15	La Empresa realiza los exámenes médicos ocupacionales a cada trabajador al ingresar a laborar como indica la norma de SST.	
			P16	Toman el descanso sugerido por el doctor cuando se encuentra en mal estado.	
			P17	El personal justifica su inasistencia por motivos de salud siguiendo el procedimiento establecido por la empresa.	

5. Relaciones Laborales entre los empleados	Relaciones laborales	P18	Ante la ausencia de un personal siguen los procesos establecidos para la inasistencia.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
		P19	En la organización incentivan las pautas amigables en el área de trabajo con la finalidad de disminuir los grados de stress laboral.	
	P20	La empresa soluciona conflictos entre sus trabajadores mediante acuerdos y compromisos.		
	P21	El responsable de la supervisión del personal es empático y se pone en el lugar del trabajador en situaciones difíciles.		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

TÍTULO: Administración de Recursos Humanos y Competencias Organizacionales

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN
1. Personas	Grupos		P1	Al formarse los equipos de trabajo, el jefe de área justifica la selección.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			P2	El trabajo en equipo evidencia seguridad en sus logros, pues al constituirse tomaron en cuenta sus recomendaciones.	
	P3		En la organización fomentan el trabajo en equipo para lograr el objetivo planteado.		
	P4		La organización incentiva al personal para llegar al objetivo trazado por la empresa.		
	P5		La organización fomenta el desarrollo de los trabajadores para el beneficio de ambos.		
2. Estructura	Relaciones entre Personas	P6	Para el desarrollo de las tareas se cuenta con el apoyo de todo el equipo de trabajo.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
		P7	Dentro de las decisiones de gerencia se considera la sugerencia del personal independiente el nivel que ocupe en la organización.		
	Puesto Laboral	P8	La gerencia de distribuye al personal tomando en cuenta su perfil laboral.		
		P9	La empresa realiza talleres para mejorar el desempeño laboral.		
	Jerarquía	P10	Quiénes representan los altos mandos han sido seleccionados con confiabilidad y transparencia.		
		P11	Los jefes actúan con empatía con todos los colaboradores independiente de labor que va a realizar en la empresa.		

3. Tecnología	Equipos		P12	El personal demuestra predisposición al cambio de nuevas tecnologías.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			P13	Asiste a la capacitación programada por el establecimiento para el manejo de nuevas tecnologías.	
			P14	Los equipos de la empresa reciben en mantenimiento correspondiente para la óptima operación del despacho.	
	Condiciones de trabajo		P15	El proveedor realiza las capacitaciones de nuevos equipos de despacho.	
			P16	Los equipos de suministro operan correctamente de tal manera que no interrumpe la venta directa con el cliente.	
			P17	Los colaboradores actúan con ética dentro del centro del trabajo aun sin estar supervisados.	
4. Entorno	Condicionamiento		P18	La organización condiciona los beneficios adicionales de los colaboradores por el desempeño que logre.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
	Influencia de la conducta		P19	La conducta de algunos trabajadores depende del líder que los dirija.	

ANEXO N° 06: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: COJAL LOLI BERNARDO
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: COORDINADOR DE EP DE ECONOMÍA.
- 1.3. Especialidad del Validador: Dr. en Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: _____
- 1.6. Autor del Instrumento: _____

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENECIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 7098064 teléfono N° 966547897



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: COSTILIA CASTILLO PEDRO
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: _____
- 1.3. Especialidad del Validador: DA, EN ADMINISTRACION
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: _____
- 1.6. Autor del Instrumento: _____

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				/	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				/	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos.				/	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto (Informante)

DNI: N° 09925834 Teléfono N° _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: Barca Barrientos Jesus Barca
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: _____
- 1.3. Especialidad del Validador: MBA
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: _____
- 1.6. Autor del Instrumento: Rosio Romero Janeth Pika

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha



Firma del Experto Informante

DNI: N° 46176175 Teléfono N° 980792811



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: Juzmila Gabriele Maurtua Guzmán
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: Investigación
- 1.3. Especialidad del Validador: _____
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
- 1.6. Autor del Instrumento: Janeth Razo Romero

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					✓
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 07374311 Teléfono N° 987243929

ANEXO N° 07: Acta de Aprobación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mairena Fox Petronila Liliana, coordinadora de Investigación de la EP de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL GRIFO DE LIMA NORTE 2018" de la estudiante ROSAS ROMERO JANETH ERIKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 27 de julio del 2019

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana
DNI: 16631152

Coordinadora de Investigación de Investigación de la EP de Administración

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

ANEXO N° 08: Aprobación del Turnitin

67...ROSAL, ROMERO, JANETH, LERNA, TESBL...TURNITIN.docx

Resumen de coincidencias: **27%**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Español)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8%
3 edor pub Fuente de Internet	2%
4 prec.com Fuente de Internet	1%
5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1%
6 repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	1%
7 Entregado a UNAPEC Trabajo del estudiante	<1%
8 repositorio.igyp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administración de Recursos Humanos | Comprometimiento Organizacional del Grifo de Lima Norte 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Rosa Romero, Jacob Erik (ORCID 0000-0003-2712-2514)

ASESOR:
MG. Lurmila Gabriela Marmas Germendi (ORCID 0000-0002-0812-4471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organización

Lima - Perú
2019

Feedback studio

Terribly Report | High Resolution

Página 1 de 40 | Número de palabras: 9098

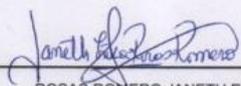
ANEXO N° 09: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo ROSAS ROMERO JANETH ERIKA, identificado con Documento de Identidad N° 41942360 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL GRIFO DE LIMA NORTE 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:





ROSAS ROMERO JANETH ERIKA
41942360

FECHA: 29 de Julio de 2019

ANEXO N° 10: Autorización de la Versión final de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS

CONSTE POR EL PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DEL AREA DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE:

Administración

A LA VERSIÓN FINAL DE LA TESIS QUE PRESENTA:

Janeth Erika Rosas Romero

TESIS TITULADA:

Administración de recursos humanos y Comportamiento Organizacional del grifo de Lima norte 2018

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA : 16-07-2019

NOTA O MENCIÓN : 14 (Catorce)



MSC. Mariana Fox Petronila Liliana

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración