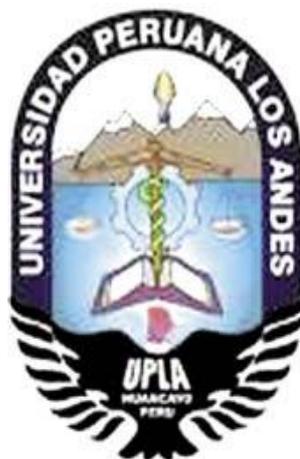


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Soto Orejón, Yuvana Solidad

Asesora : Dra. Betty Borja Peinado

Línea de investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Fecha de inicio y culminación: 28/09/2019 - 27/09/2020

Huancayo – Perú

2020

APROBACIÓN DEL JURADO:

PRESIDENTE: Fredi Gutiérrez Martínez

Miembro: Mtro.

Miembro: Mg.

Miembro: Lic.

Huancayo.....de.....de 2020.

Asesor:

Mg. Borja Peinado, Betty

Dedicatoria

Este trabajo dedico a mis Padres por ser fuente de motivación y superación ante las adversidades de la vida.

A mis maestros por contribuir en mi desarrollo profesional brindándome.

Orejón, Yuvana Solidaridad

Agradecimientos

Agradezco a Dios por ser Fuente de Vida y Sabiduría.

A mis Padres por ser mi fortaleza, mi inspiración para superarme, por su apoyo incondicional en todo momento para mi desarrollo profesional.

De igual manera agradecer a mi asesora Mg. Betty Borja Peinado, por su apoyo constante y su valioso aporte de la ejecución y culminación de este Informe Final de Investigación.

El autor.

Índice

	Pág.
Portada	i
Aprobación del jurado	ii
Asesoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Índice	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xiii
Introducción	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	16
1.3. Formulación del Problema	17
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación	18
1.4.1. Justificación social	19
1.4.2. Justificación teórica	19
1.4.3. Justificación metodológica	19
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo general	20

1.5.2. Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases Teóricas o científicas	30
2.3. Marco conceptual	55
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS	59
3.1. Hipótesis general	59
3.2. Hipótesis específicos	59
3.3. Variables	59
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	66
4.1. Método de Investigación	66
4.2. Tipo de investigación	67
4.3. Nivel de Investigación	67
4.4. Diseño de Investigación	68
4.5. Población y Muestra	69
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	71
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	73
4.8. Aspectos éticos	73
CAPÍTULO V. RESULTADOS	75
5.1. Descripción de Resultados	75
5.2. Contrastación de hipótesis	86
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101

ANEXOS

105

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables.

Anexo 3. Instrumento.

Anexo 4. Validación del Instrumento.

Anexo 5. Evidencias Fotográficas.

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. ¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?	75
Tabla 2. Al momento de contratar a sus colegas ¿se les realizó una entrevista?	76
Tabla 3. ¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?	77
Tabla 4. ¿La institución invierte recursos económicos en su capacitación?	78
Tabla 5. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?	79
Tabla 6. ¿Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?	80
Tabla 7. ¿Usted cree que mejorar en su desempeño laboral después de una capacitación?	81
Tabla 8. ¿La evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?	82
Tabla 9. ¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?	83
Tabla 10. ¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?	84
Tabla 11. ¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?	85

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. ¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?	76
Figura 2. Al momento de contratar a sus colegas ¿se les realizó una entrevista?	77
Figura 3. ¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?	78
Figura 4. ¿La institución invierte recursos económicos en su capacitación?	79
Figura 5. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?	80
Figura 6. ¿Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?	81
Figura 7. ¿Usted cree que mejorar en su desempeño laboral después de una capacitación?	82
Figura 8. ¿La evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?	83
Figura 9. ¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?	84
Figura 10. ¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?	85
Figura 11. ¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?	86

Resumen

La presente Investigación que lleva por título “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019” es el resultado de una serie de investigaciones.

En los últimos años la importancia de la gestión de personal ha ido en aumento en beneficio del personal ya que de esta manera podemos planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover la productividad del personal en la Dirección Regional de Producción por otro lado la inducción está destinada a orientar, ubicar y supervisar al nuevo personal de la Dirección Regional de Producción.

Por lo cual en nuestra investigación se ha visto por conveniente determinar el grado de relación que existe entre la gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción Junín. Tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019. Con hipótesis: Existe una relación significativa entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019. El tipo de investigación es aplicada, con un nivel de investigación correlacional, diseño de investigación es correlacional simple, y con una muestra de 52 individuos.

Dando como resultado la Prueba de Coeficiente de Correlación con el Rho Spearman o empate Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que las variables de gestión de personal y productividad tiene una relación significativa en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad

de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable Productividad en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula Los colaboradores mencionan que cumplen con sus tareas que se les encomienda en un tiempo oportuno y correctamente, logrando la satisfacción del Usuario.

Palabras Claves: Gestión de Personal y Productividad.

Abstract

The present Research entitled "Personnel and Productivity Management in the Regional Production Directorate, Junín -2019" is the result of a series of investigations.

In recent years, the importance of personnel management has been increasing for the benefit of staff since in this way we can plan, organize and develop everything relevant to promote staff productivity in the Regional Production Directorate on the other hand the Induction is intended to guide, locate and supervise the new staff of the Regional Production Directorate.

Therefore, in our research it has been found convenient to determine the degree of relationship that exists between personnel management and productivity in the Junín Regional Production Directorate. Its objective is: To determine the relationship between personnel management and productivity in the Regional Production Directorate, Junín - 2019. With hypothesis: There is a significant relationship between personnel management and productivity in the Regional Production Directorate, Junín - 2019. The type of research is applied, with a level of correlational research, research design is simple correlational, and with a sample of 52 individuals.

Resulting the Correlation coefficient test with Rho Spearman or tie According to the Spearman Rho correlation coefficient test, observe the personnel management and productivity variables have a significant relationship at a level of 0.018, so it follows that the significance is less than 0.05 (probability of error is 5% around 95% confidence). However, the correlation has the degree of significance of 0.432, which is close to saying that it is a positive measure, therefore, it allows us to affirm that the Personnel Management

variable is related to the Productivity variable in the Regional Directorate of Production, Junín - 2019. It is concluded that the Null Hypothesis is Rejected The collaborators mention that they are faced with their tasks that are entrusted to them in a timely and correct time, achieving the satisfaction of the User.

Key Words: Staff and Productivity Management.

Introducción

La tesis intitulada “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019”, se presenta con la finalidad de determinar de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral en el personal del DIRECCION de productividad. La tesis consiste en describir y dar a conocer la relación de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, las cuales muestran la situación actual de cómo se llevan a cabo la gestión del personal en la Dirección Regional de Producción, Junín.

La tesis consta de 4 capítulos, las cuales se desarrollan de forma ordenada y sistemática: En el primer capítulo, se desarrolla el problema de investigación, la formulación del problema y los objetivos que guiaron el trabajo a lo largo de la investigación.

En el segundo capítulo, con la intención de dar las bases teóricas que sustenten, se ha recurrido a fuentes de bibliografía en materia de Gestión de personal y Producción, por ello en este capítulo se desarrolla la fundamentación teórica, así como los antecedentes encontrados.

En el tercer capítulo, se detalla la metodología de investigación, el diseño de investigación, la población de estudio, los instrumentos de recolección y métodos de análisis de datos utilizados.

En el cuarto capítulo, como última parte del trabajo de investigación, se muestra los resultados, discusión, las conclusiones y recomendaciones a los que se llegaron.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento humano en la Dirección Regional de Producción Junín es deficiente ya que no cumple con el análisis y proceso para poder convocar y elegir el personal según el perfil profesional que exige cada uno del puesto de trabajo en las diferentes áreas es así que el tema de Gestión de Personal es donde demostrara toda su capacidad en pocas palabras la selección del personal idóneo es importante para que la organización pueda crecer y dar resueltos favorables de este modo es como se entrelaza con la inducción que se da al inicio al nuevo personal para orientar, ubicar y supervisar a cada uno de ellos.

1.2. Delimitación del problema

Para contratar al personal adecuado para el puesto determinado puede ser una las decisiones más importantes que se tome. La gestión de personal se define como un proceso técnico-científico para contratar a la persona que reúna los requisitos conocimientos, las habilidades, experiencias o profesional idónea. Con estas cualidades para cubrir el puesto determinado.

1.3. Formulación del Problema

Se logra reconocer que, a nivel internacional según las últimas convenciones sobre recursos humanos, realizados en Las Vegas y en París, se han llegado a las conclusiones sobre tendencias, en el cual todo está basado en la premisa “employee first”, que quiere decir que el bienestar y el disfrute del empleado en el trabajo es la prioridad para así generar mayor productividad.

Además de ello a nivel nacional, la gestión del personal es una función crucial, en el cual las instituciones que generan mayor rentabilidad, atraen al personal con mayor capacidad, logrando así una reproducción del éxito, logrando asegurar la competitividad de la misma.

Por lo que la gestión del personal se logra identificar en una forma primordial, teniendo en cuenta que se obedece en gran forma a lo que los trabajadores realizan y como lo efectúan, eso quiere decir que invertir en dichos talentos puede forjar motivación y magnos patrocinios, que no solo son de beneficio al trabajador, sino también para la institución, por lo que el personal que labora en la Institución es el recurso esencial de toda organización.

Con referencia a la presente institución, cabe mencionar que si bien desarrolla sus actividades y están orientadas y es congruente con las insuficiencias de los usuarios; son mínimas las labores que se ejecutan con la finalidad de incentivar el avance de las destrezas del talento, para que se acceda conseguir la excelencia en su productividad.

La gestión del talento humano en la Dirección Regional de Producción Junín es deficiente ya que no cumple con el análisis y proceso para poder convocar y elegir el personal según el perfil profesional que exige cada uno del puesto de trabajo en las diferentes áreas es así que el tema de Gestión de Personal es donde demostrara toda su capacidad en pocas palabras la selección del personal idóneo es importante para que la organización pueda crecer y dar resueltos favorables de este modo es como se entrelaza con la inducción que se da al inicio al nuevo personal para orientar, ubicar y supervisar a cada uno de ellos.

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019?
- ¿Qué relación existe entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019?
- ¿Qué relación existe entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019?

1.4. Justificación

La presente tesis se realiza por la relevancia socioeconómica. Pues una vez determinada las relaciones entre las variables de estudio, se desarrolló una encuesta en la cual se aplicó con el fin de reconocer de manera objetiva la problemática, que tiene esta entidad estatal.

A fin de contrarrestar cualquier problema que influya en el bajo rendimiento. A su vez buscamos mejorar la efectividad en la dirección Regional de producción, Junín.

1.4.1. Justificación social

La investigación propuesta, podrá ser aplicada en instituciones de los distintos medios existentes, ya que la Dirección Regional de Producción de Junín es una institución que forma parte del Gobierno Regional de Junín y puede servir de ejemplo para las otras instituciones similares a nivel regional y nacional.

1.4.2. Justificación teórica

La siguiente tesis nos permite ver con claridad la problemática que tiene la Institución, este se basa en la afirmación teórica que permite reconocer el ver la relación que existe entre la gestión de personal y la productividad, empleamos como herramienta de medición la encuesta, de tal manera nos permitirá ver con claridad las deficiencias que se tiene y por ende mejorar el nivel de la gestión de personal e incrementar la productividad. La Institución busca ser eficaz y dar como resultado la seguridad del usuario.

1.4.3. Justificación metodológica

El método de la investigación es básico, donde se hizo el uso de un conjunto de métodos y la metodología específica y utilizando las técnicas como la observación, descripción, correlación y explicativa simple.

Es así que vemos por conveniente usar el método básico ya que solo se enfoca a la una investigación descriptiva, correlacional.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019.
- Determinar la relación que existe entre la gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019.
- Demostrar la relación que existe entre la gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes nacionales

Según Facho L. (2016), “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016” (tesis de pregrado), de la Universidad Nacional de Cesar Vallejo de Lima, sostiene en su resumen lo siguiente:

La investigación tuvo detalla como problema el de determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple con enfoque cuantitativo con una muestra de 57 trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach; el instrumento fue de una encuesta y graduado en escala Likert para cada

una de las variables. Concluye en el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral, y que existe un nivel regular de planificación administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, el cual no es el ideal.

Según Tito P. (2014) “Gestión por Competencias y Productividad Laboral en Empresas del Sector Confección de Calzado de Lima Metropolitana” (tesis de doctorado), de la Universidad Nacional Mayor San Marcos de la ciudad de Lima. Sostiene en su resumen lo siguiente:

“La investigación detalla que “La nueva conceptualización del valor de las personas para las organizaciones, se inicia con los planteamientos efectuados por las diferentes escuelas que estudian la Gestión Humana, desde el punto de vista las ciencias del comportamiento.” “En esta, se abandona la idea de que la persona, en sí misma, es un recurso, es decir un elemento que provee de fuerza de trabajo a la organización tal y como se concebía desde los tiempos de los autores clásicos de la Administración, para pasar a la consideración de la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; vale decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes. Precisamente por ello, la presente investigación se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus

competencias laborales –conformada por los dominios conceptuales procedimentales y actitudinales, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo” ...

“Los resultados son por demás halagadores, dado que desde el punto de vista cuantitativo se demuestran las hipótesis, y desde el punto de vista cualitativo se identifican y se refinan los hallazgos. Con tales insumos se propone una mejor distribución de planta en el proceso productivo, se elaboran el catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto tipo desde este enfoque”.

De la misma forma se propone una metodología de implantación del modelo en el sector. En ese orden de ideas, las recomendaciones pasan porque se instituya un proceso de formación y capacitación permanente de los cuadros directivos y técnicos, creando centros e institutos que tanto el sector privado y público deben asumirlas.”

Según Gutiérrez P. (2014) “Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad en la Financiera uno Oechsle –Huancayo” (tesis de pregrado), de la Universidad Nacional del Centro del Perú, sostiene en su resumen lo siguiente:

La investigación detalla su “problema que busca analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad y tiene como objetivo diagnosticar y determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera Oechsle.” “Las variables de estudio fueron, la motivación laboral que es el resultado de factores internos como externos y la productividad es una relación entre eficiencia y eficacia. Para la realización de la presente investigación se utilizó el método

científico, como método general se utilizó el analítico, sintético, inductivo y deductivo, y como método específico consideramos apropiado utilizar el método histórico y el estadístico, el tipo de investigación que se utilizó es la aplicada y la explicativa, por último, el diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transaccional o transversal.” “Después de analizar los resultados se llegó a la conclusión de que si existe influencia entre la motivación laboral y productividad porque en el transcurso de los resultados que arrojaba nuestras encuestas y nuestro estudio de investigación, se llegó a un acuerdo con la supervisora de aplicar un incentivo de “bonos extras”, después de aplicar este incentivo se volvió aplicar el cuestionario de preguntas a los trabajadores y la respuesta fue favorable tanto en lo que es la motivación laboral como en la productividad”...

Antecedentes Internacionales

Según Ghilhione F. (2015) con su tesis “Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño” (grado de maestría) de la Universidad Nacional de la Pampa de Argentina, sostiene en su resumen lo siguiente:

“Como temática menciona que propósito abordar los principales procesos vinculados a la gestión de los Recursos Humanos en la Administración Pública de la Provincia de la Pampa, en particular en la Honorable Cámara de Diputados y haciendo foco en su personal de planta permanente. El estudio indaga las interrelaciones que pueden observarse en la Gestión de RR.HH con respecto a seis subsistemas considerados claves, ellos son: selección de personal; plan de carrera; capacitación; ausentismo, sanciones y rotación del personal; cultura organizacional -entre ellos

motivación, liderazgo, participación, comunicación- y evaluación de desempeño; bajo un enfoque sistémico-estratégico, atendiendo al contexto global del siglo XXI y en el marco de la concertación y del cambio organizacional”...

“Se concluye en lo siguiente: se ha observado que la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Esto está sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así también sus necesidades y motivaciones”...

Según Méndez J. (2017) con su tesis “Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia” (grado doctoral) de la Universidad Latinoamericana de Postgrado de la ciudad de Ecuador, en su resumen nos muestra lo siguiente:

“La tesis de doctorado está compuesta de cuatro artículos que tienen como propósito estudiar las relaciones entre los salarios y la productividad laboral en Colombia. Los dos primeros artículos denominados “Salario real y eficiencia del trabajo en el sector manufacturero en Colombia” y “Análisis de causalidad y sensibilidad entre los salarios reales y la productividad laboral en el sector manufacturero a partir de cifras de los departamentos en Colombia” ...

Aportan evidencia empírica sobre la dirección de la causalidad que va de los salarios a la productividad que es cuestionada por la economía ortodoxa. La evidencia pretende responder la pregunta ¿Elevar salarios puede mejorar la productividad y por

lo tanto, es una medida adecuada de política económica? Concluye en lo siguiente: En el artículo se estudian los determinantes de la productividad intelectual de los docentes, haciendo énfasis en el efecto del incentivo salarial por productividad intelectual y el efecto salario. Mediante estimaciones econométricas de modelos Tobit se encontró un efecto importante y significativo del valor presente del punto salarial, pero no se halló efecto positivo del salario sobre la producción intelectual. También se calculó el efecto del incentivo en función de la edad del investigador y el impacto de incrementos porcentuales en el valor del punto salarial” ...

Según Sandoval A., Morales D, y Bascur B. (2017) con su tesis titulada “*Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*” (pregrado) de la Universidad de Concepción de la ciudad los Ángeles de Chile, nos menciona lo siguiente:

“La investigación pretende identificar las características de las empresas que influyen en la decisión de capacitar a sus trabajadores, así como también, medir el impacto que tiene la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas”.

Con el objetivo de evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas.

“Concluye en capacitación no tendría un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas chilenas, lo que representaría una discordancia

con gran parte de la literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral”.

Antecedentes Locales

Según Huaranca Romani, Rosavell Kelly. “Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica periodo 2017.

La presente investigación lleva por título “Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica periodo 2017”, tuvo como meta primordial lograr qué vinculo se entabla entre aquellas finanzas personales y la productividad laboral en los colaboradores ediles en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica periodo 2017; la hipótesis general que se planteó fue la existencia de una unión enlazada y relativamente unificada entre las finanzas personales - productividad laboral en los colaboradores del mencionado municipio, teniendo una muestra censal de 50 trabajadores, para el cual se elaboró dos instrumentos para la respectiva recolección de datos, donde se elaboró un primer cuestionario adecuado en la variable asociada, finanzas personales, constituido por 15 ítems, y el segundo cuestionario para la variable de supervisión, productividad laboral, constituido por lo ítems, cabe destacar que tales cuestionarios fuer0n formulados en base a las dimensiones de cada variable analizada; donde los datos recolectados fueron subsiguientemente ordenados mediante una matriz tripartita. Para verificar las hipótesis tuvo que plantearse la correlación de parámetros de Spearman tanto en la hipótesis general c0m0 las hipótesis específicas, ya que la actual tesis presentada es de nivel de investigación correlaci0nal,

sus variables son de tipo ordinal y la muestra fue de 50 sujetos de análisis concluyendo que hay una estrecha relación de las finanzas personales y la producción o en el ámbito laboral de dicha municipalidad.

Los resultados del estudio de la estrecha relación entre dichas variables proporcionan información de que existe una beneficiosa relación rho de Spearman= 0.741, lo que nos indica que existe una relación beneficiosa y aprovechable, con nivel de parentesco considerable con ello se puede deducir que aplicar una gestión adecuada de las finanzas personales permite a las personas ser más productivas” ...

Según Baldeon Martínez, Melissa Nathaly(2014). “Impacto De La Gestión Del Capital Humano En La Productividad De Las Entidades Bancarias En El Distrito De Tarma, Periodo 2013, Los Gerentes de Talento Humano, además de mantener su orientación humana y social, cada vez más están entendiendo la necesidad de traducir en términos económicos su gestión. Esto requiere transformar la forma como se realiza la medición de la gestión del capital humano, pasando de un enfoque tradicional basado en las actividades, midiendo lo que se hace, a un nuevo enfoque centrado en los resultados, midiendo lo que se logra y el efecto que se genera.

El objetivo de la investigación fue Analizar y determinar el impacto de la Gestión del Capital humano en las Entidades Bancarias en el distrito de Tarma en el periodo 2013. El estudio es tipo descriptivo explicativo, de diseño no experimental – transversal, se incluyó en el estudio todas las instituciones bancarias con oficina en el distrito de Tarma. Los resultados indican que existe un R2 (Coeficiente de determinación) de 75.6, lo cual indica que el 75.6% de los coeficientes de gestión del

capital humano determinan la productividad de las entidades bancarias en el distrito de Tarma, asimismo el nivel de significancia de la prueba es menor a 0.05 ($\alpha = 0.024$) lo cual indica que el resultado es significativo al 95% de confiabilidad. Por lo tanto, el impacto de la gestión del capital humano en la productividad es determinante” ...

Según Miguel Angel Terreros Panez(2017). “Implementación De Un Balanced Scorecard Para Mejorar La Oportunidad De Información De Productividad Hora Medico En El Hospital Daniel Alcides Carrión”.

“La presente tesis propone Implementación de un Balanced Scorecard Para la Mejora de Información De Productividad Hora Medico En El “Hospital Daniel Alcides Carrión”, el mismo que brinda una solución correcta en las atenciones que se realizan en dicho hospital. Este BSC (BALANCED SCORECARD) permite al médico, Jefe de servicio, Jefe de Departamento, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Gestión de Calidad, jefe de Salud de las Personas, Dirección Administrativa y Dirección Ejecutiva contar con un reporte estadístico de Productividad hora médico en tiempo oportuno de las atenciones que se realizan en el Hospital Daniel Alcides Carrión, según estos reportes las más altas autoridades de dicho hospital toman las decisiones correctas para ofrecer un servicio de salud más adecuado a nuestra población y sancionar aquellos médicos que no cumplan el estándar de atención según Decreto Supremo N° 042- 2014-SA en la Mejora de la calidad, acceso y eficiencia de los servicios de salud. Estos reportes ya no tendrán un proceso largo de entrega por parte de las oficinas de Recursos humanos y estadística, quienes vienen trabajando arduamente para el cumplimiento de este indicador de Productividad Hora Medico, Ya Que El Bsc (Balanced Scorecard) ayuda a brindar esta información en tiempo

oportuno para la toma de decisiones. Las atenciones que realiza el médico en consulta externa son monitoreadas con el BSC (BALANCED SCORECARD) y entregadas semanal, quincenal, mensual y/o cuando solicite alguna autoridad del Hospital Daniel Alcides Carrión para los análisis correspondientes” ...

2.2. Bases Teóricas o científicas

“Gestión personal”

Según nos menciona Prieto P. (2014) Cita a Chiavenato I. y nos menciona que “Afirma que la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”.

Según EOI - ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL, (2014)

“El proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura” ...

La productividad según Pernaut y Ortiz, (2008, p. 221), manifestó en su investigación “La correlación entre el beneficio y la cantidad de elementos para conseguirlo”.

Explica Delgado (2010, p. 28), manifestó en su investigación: “Es la inversión en los trabajadores sin cuestionar porque el capital monetario que se invertirá, regresará con mejores productos en pro de la empresa.”

Según Almeida y Olivares (2013, p. 59), manifestó en su investigación: “El acrecentamiento o baja de los servicios o productos, según sean utilizados los componentes sea trabajo, capital, técnica, etc.”

Núñez (2007 p.52), mencionó sobre la productividad: “El individuo, coloca las materias primas y procesos directamente dando lugar al trabajo; El sueldo valora el esfuerzo realizado por el trabajador y la empresa en relación con la productividad, reflejando así las dimensiones medibles para productividad en la ejecución del trabajo dentro de una organización como son la relevancia, eficiencia, eficacia.”

Tristan (2006) “La productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad”.

A. Importancia

Según nos menciona Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I.

“Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible” ...

“El Talento Humano se le considera la clave del éxito de una empresa y, su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial. Con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo”.

B. Objetivos

Según nos menciona Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I.

“Chiavenato considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo”.

C. Dimensiones

i. Reclutamiento y selección del personal

Según nos menciona Prieto P. (2014) en su tesis cita a Chiavenato I.: “El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”.

Además, nos menciona que “Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficientes para abastecer de modo adecuado el proceso de selección”.

En sus tesis Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. y menciona lo siguiente: “El reclutamiento y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización”, además nos explica que “El reclutamiento tiene como objetivo específico suministrar la materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización”.

La selección de personal es “Escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal”.

ii. Capacitación y recompensas del personal

En sus tesis Prieto P. (2014) cita a Werther W. (2008). “Según la capacitación, expresan lo siguiente: “La capacitación es el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal, auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual”. La capacitación, es la adquisición sistemática y estructurada de ciertos conocimientos, competencias, habilidades y actitudes de un puesto determinado de trabajo, en corto plazo, que ayudan a que la persona logre desarrollarse y de esta manera ofrecer un óptimo desenvolviendo y desempeño laboral, todas ellas con el propósito de potencializar el desarrollo personal y también el organizacional en un futuro determinado” ...

En sus tesis Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. nos menciona que: “Las recompensas organizacionales, tales como pagos, promociones y otros beneficios, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Por ello, los expertos en Desarrollo Organizacional se preocupan cada vez más por atender el diseño e implantación de dichos sistemas”.

iii. Evaluación de desempeño del personal

Según nos menciona Prieto P. (2014) en su tesis cita a Chiavenato I.: la evaluación del desempeño es “es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”.

“En general, el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.

La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona.

Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, etc”...

Productividad

A. Definición

De acuerdo con Herrera Y. (2018) cita a Porter M. “La productividad es el valor de rendimiento efectivo, eficiente y eficaz de una unidad de mano de obra o capital”.

Según Tacoma R. (2014) “La Productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para

obtener dicha producción”. También puede ser definida como “la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema”. En realidad, la productividad debe ser definida como “el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida”.

La productividad según Pernaut y Ortiz, (2014, p. 221). “Manifestó en su investigación. La correlación entre el beneficio y la cantidad de elementos para conseguirlo”.

Explica Delgado (2014, p. 28). “Manifestó en su investigación: Es la inversión en los trabajadores sin cuestionar porque el capital monetario que se invertirá, regresará con mejores productos en pro de la empresa”.

B. Dimensiones

i. Eficacia

En sus tesis Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. “es una medida del logro de resultados”.

Para Reinaldo O. Da Silva (2014, p. 214) la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado”

“En filosofía la eficacia es la causa eficiente para producir su efecto. No tenemos concepto del todo propio e inmediato de lo que es esta capacidad, de aquí que sean posibles las dudas, en algunos casos muy tenaces, de que exista y que haya por ende verdadera Causalidad.” “El problema se ofrece en particular tratándose de causas inadecuadas o incorrectas que parecen tener tan sólo como de prestado un poder eficaz. Más a poco que se considere, se ven acciones de hecho eficaces debidas a causas inadecuadas. Dos caballos arrastran un carro que ninguno de los dos por sí solo podría arrastrar. Cada uno es causa incompleta, pero de cada uno se dice con verdad que produce un efecto superior a su fuerza de tracción”.

“No es tan fácil de concebir el fenómeno de la actividad de una causa de suyo insuficiente para el efecto que se produce, si se completa con otra que baste para tal efecto. Así sucede con la causa segunda, que es insuficiente sin el concurso de la primera, siendo por otra parte esta última por sí sola suficiente. No concebimos esto a priori, pero lo probamos partiendo de la experiencia interna que nos enseña que tenemos verdadero influjo sobre nuestras acciones”.

“Cuando se dice que se es eficaz, se hace con una dimensión externa, considerando que cumple con los objetivos previstos, estando bien relacionado o adaptado con el entorno.

En términos generales, se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos”.

Eficaz: hacer las cosas bien, con los mejores métodos posibles para lograr el objetivo.

“El término eficaz es un adjetivo utilizado para señalar la capacidad o habilidad de obtener los resultados esperados en determinada situación. Aplicado para personas e individuos, también puede ser eficaz un dispositivo, un tipo de tecnología, un fenómeno natural y diversas cosas ya que no es necesariamente una posibilidad humana”.

“El término eficaz se utiliza en gran parte en ámbitos profesionales y empresariales en los cuales la aplicación de ciertos tipos de estrategias está directamente vinculada con la obtención de resultados que beneficien a la actividad planificada”.

“La eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados”.

“Por lo general, la eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados”.

El término de eficacia se aplica principalmente a ámbitos en los que las acciones tienen que tener resultados específicos y controlados, tal es el caso de los ámbitos empresariales y comerciales. En este sentido, la eficacia de una acción buscará en primer término acceder a los recursos, métodos y

procedimientos apropiados que generen las mejores consecuencias para la actividad específica.

ii. Eficiencia

En sus tesis Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I., explica lo siguiente: “La eficiencia significa hacer las cosas bien y de manera correcta, se relaciona con los medios; es una medida de la proporción de los recursos utilizados para alcanzar los objetivos, es decir, una medida de salidas o resultados comparados con los recursos utilizados”.

“La administración puede alcanzar un objetivo con el mínimo de recursos o sobrepasar el objetivo con los mismos recursos”.

Según Almeida y Olivares (2013 p. 31).

“Cuando se utiliza de una manera responsable los recursos obtenemos una mejor calidad del servicio; empleando agua, combustibles y la energía eléctrica, en cuantías necesarias sin derrochar; asimismo usar las herramientas, máquinas y equipos de manera apropiada, impidiendo algún desperfecto”.

“La eficiencia tiene por ende un carácter reduccionista como punto de iniciativa en una administración moderna y eficaz”.

Impactos de la eficiencia

“Una sociedad eficiente es más capaz de servir a sus ciudadanos y operar de una manera saludable. Cuando los productos se producen de manera eficiente,

a menudo se pueden vender a un precio más bajo. Los avances que se han logrado en la eficiencia también han permitido mantener un nivel de vida más alto, incluyendo vivir en hogares con electricidad, agua potable y moverse más rápidamente. La eficiencia se traduce en una fuerte caída del hambre y la malnutrición, ya que los bienes pueden transportarse en mayor volumen y más rápidamente”.

Sánchez (2016) “La eficiencia es un atributo importante porque todos los insumos son escasos. El tiempo, el dinero y las materias primas son limitados, por lo que tiene sentido intentar conservarlos mientras se mantiene un nivel de producción aceptable o un nivel de producción general”.

Ser eficiente significa simplemente reducir la cantidad de insumos desperdiciados.

“Es lograr que la productividad sea favorable o sea es lograr el máximo resultado con una cantidad determinada o mínima de insumos o recursos, lograr los resultados predeterminados o previstos con un mínimo de recursos”.

“La palabra recurso se utiliza de forma amplia no sólo se hace alusión a los que se necesitan económicamente para llevar a cabo el proceso productivo o el servicio que se brinde sino a todos los que entran a jugar un papel fundamental como los energéticos, los esfuerzos humanos, el factor tiempo, la calidad, etc.”.

iii. Efectividad

Se denomina efectividad a “la capacidad o facultad para lograr un objetivo o fin deseado, que se han definido previamente, y para el cual se han desplegado acciones estratégicas para llegar a él”.

“Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, o sea nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

“La efectividad engloba a la eficiencia y eficacia. Es decir, ser efectivo implica ser eficaz y eficiente al mismo tiempo, y tratar de optimizar los recursos”.

“Es el balance existente, entre los efectos deseados y los efectos indeseados que genera el producto durante su consumo. Es aquí, donde se habla del efecto de antiperístasis, mediante el cual se propende dar una respuesta reactiva a las consecuencias del producto, a través de la retroalimentación del sistema”.

Principio de efectividad: "El balance entre los efectos positivos y los efectos negativos de los resultados, deberá ser favorable para un actor y desfavorable para el otro.

Es decir, dado que cada actor obtiene resultados con efectos positivos, pero también negativos, cada actor orientará su estrategia para que los efectos negativos del otro sean mayores que los efectos negativos de él." (Almeida y Olivares, 2014).

La efectividad se define como la «Cuantificación del logro de la meta». Compatible el uso con la norma; sin embargo, debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como “Capacidad de lograr el efecto que se desea”.

“Es decir cuando un dirigente es efectivo se refiere a que es apto, capaz, competente, ya que hace las cosas y desempeña una acción favorable para los intereses de la organización.

Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción.”

“Se aplica la cualidad de efectiva o efectividad a aquellas personas que generan a través de acciones los resultados apropiados y esperados para cada situación. Efectiva puede ser también algún tipo de invención o fenómeno, siempre y cuando demuestre que el objetivo por el cual ha sido creada puede ser cumplido de manera adecuada.

La palabra efectiva se relaciona obviamente con la noción de efectividad”. “Esta noción supone la aplicación de ciertas acciones, actitudes o soluciones ante determinadas situaciones. Normalmente, esas acciones deben asegurar los resultados esperados a fin de ser consideradas efectivas. En otras palabras,

también podemos decir que una actitud o respuesta efectiva es aquella que busca, como objetivo principal, lograr un efecto”. (Almeida y Olivares, 2014).

“Como sucede en numerosos ámbitos laborales y empresariales, una actitud efectiva es aquella que asegura que un individuo pueda generar las consecuencias que beneficiarán más y mejor a la institución en cuestión”.

Dimensiones de Gestión de Personal

Reclutamiento y selección de personal

Según (Chiavenato). “El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función del reclutamiento es suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento. El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objetivo inmediato consiste en atraer candidatos entre los cuales se seleccionarán los futuros integrantes de la organización” ...

Fuentes de reclutamiento

Según (Chiavenato). “El reclutamiento no siempre intenta abarcar todo el mercado de recursos humanos buscando sin dirección precisa”.

“El problema fundamental de la organización es establecer fuentes de suministro de recursos humanos, localizadas en el mercado de recursos humanos, que le interesen específicamente para concentrar en ellas sus esfuerzos de reclutamiento. Las fuentes de recursos humanos se denominan fuentes de reclutamiento”.

“Una de las fases más importantes del reclutamiento la constituyen la identificación, la selección y el mantenimiento de las fuentes que pueden utilizarse adecuadamente para hallar candidatos que tienen probabilidad de cumplir con los requisitos preestablecidos por la organización. La identificación, la selección y el mantenimiento de las fuentes de reclutamiento constituyen una manera por la cual la Administración de Recursos Humanos puede”.

↓ Elevar el rendimiento del proceso de reclutamiento ↓ Disminuir el tiempo de proceso de reclutamiento ↓ Reducir los costos operacionales de reclutamiento, mediante la economía en la aplicación de sus técnicas Para identificar y ubicar mejor las fuentes de reclutamiento, dentro de los requisitos que la organización exigirá de los candidatos, se necesitan la investigación interna y externa. Investigación externa Corresponde a una investigación del mercado de recursos humanos orientada a segmentarlo para facilitar su análisis.

“El mercado de recursos humanos debe segmentarse de acuerdo con los intereses de la organización, es decir, debe descomponerse y analizarse según las características exigidas por la organización con relación a los candidatos que pretende atraer y reclutar. Investigación interna Corresponde a una investigación acerca de las

necesidades de la organización referente a sus recursos humanos y qué políticas pretende adoptar con respecto a su personal” ...

Por lo general, la investigación interna implica:

- 1) Determinar las políticas de reclutamiento, describiendo los propósitos y objetivos del empleador en el reclutamiento.
- 2) Organizar el reclutamiento y delegar autoridad y responsabilidad apropiadas para esa función
- 3) Establecer la lista de requisitos de la fuerza de trabajo
- 4) Utilizar medios y técnicas para atraer las fuentes de recursos humanos
- 5) Evaluar el programa de reclutamiento en función de los objetivos y de los resultados alcanzados.

El proceso de reclutamiento

“El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización. El comienzo del proceso de reclutamiento depende de la decisión de línea.

Es decir, la dependencia de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad de reclutamiento sin la debida toma de decisión por parte de la dependencia que tiene la vacante por llenar” ...

“Como el reclutamiento es una función de staff, sus actos dependen de la decisión de línea, que se oficializa mediante una solicitud de empleado o solicitud de personal. Se trata de un documento que debe llenarse y entregarse por la persona que quiere llenar una vacante en su departamento o sección.

Los detalles incluidos en el documento dependen del grado de complejidad existente en el área de recursos humanos: cuanto mayor sea la complejidad, menores serán los detalles que el responsable de la dependencia emisora deba llenar en el documento” ...

“Cuando la recibe la dependencia de reclutamiento, verifica en los archivos si está disponible algún candidato adecuado; si no, debe reclutarlos a través de las técnicas de reclutamiento más indicadas para el caso”.

Medios de reclutamiento

“El mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que deben establecerse y localizarse por la Empresa que pasa a influir en ellas, a través de múltiples técnicas de reclutamiento, con el propósito de atraer candidatos para atender sus necesidades. También hemos visto que el mercado de recursos humanos está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (trabajando en alguna Empresa) o disponibles (desempleados)”.

“Los candidatos, empleados o disponibles, pueden ser reales (que estén buscando empleo o pretenden cambiar el que tienen) o potenciales (los que no están interesados en buscar empleo). Esto explica los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento se denomina externo cuando tiene que ver con los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras Empresas, y su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Se denomina interno cuando implica candidatos reales o potenciales empleados únicamente en la propia Empresa, y su consecuencia es un procesamiento interno de recursos humanos”.

Reclutamiento interno. “El reclutamiento interno cuando, al presentarse determinada vacante, la Empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción”. (movimiento diagonal). Puede implicar:

- ✓ Transferencia de personal,
- ✓ Ascensos de personal,
- ✓ Transferencias con ascenso de personal,
- ✓ Programas de desarrollo de personal,
- ✓ Planes de “profesionalización” (carreras) de personal.

“El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración de la dependencia de reclutamiento con las demás dependencias de la Empresa.

El reclutamiento interno exige el conocimiento previo de una serie de datos e informaciones relacionados con los otros subsistemas”. A saber:

- ✓ Resultados de las pruebas de selección,
- ✓ Resultados de las evaluaciones de desempeño,
- ✓ Resultados de los programas de entrenamiento y perfeccionamiento
- ✓ Exámenes de los análisis y descripciones de cargo
- ✓ Examen de los planes de carreras
- ✓ Verificación de las condiciones de ascenso y sustitución

Ventajas del reclutamiento interno

- ✓ Es más económico para la Empresa: pues evita gastos de avisos de prensa u honorarios de Empresas de reclutamiento, costos de recepción y admisión de candidatos, etc.

- ✓ Es más rápido: dependiendo de la posibilidad de que el empleado se transfiera o ascienda de inmediato, y evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo.
- ✓ Presenta mayor índice de validez y de seguridad: puesto que ya se conoce el candidato, se lo evaluó durante cierto período y fue sometido al concepto de sus jefes.
- ✓ Es una poderosa fuente de motivación para los empleados: pues éstos vislumbran la posibilidad de progreso dentro de la organización, gracias a las oportunidades ofrecidas a quienes presentan condiciones para un futuro ascenso.
- ✓ Aprovecha las inversiones de la Empresa en entrenamiento de personal: que muchas veces sólo tiene su retorno cuando el empleado pasa a ocupar cargos más elevados y complejos.
- ✓ Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal: teniendo presente que las oportunidades se ofrecerán a quienes realmente demuestren condiciones para merecerlas.

Desventajas del reclutamiento interno

- ✓ Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender, al menos, a algunos niveles por encima del cargo donde están ingresando, y la motivación suficiente para llegar allí.
- ✓ Puede generar un conflicto de intereses: ya que, al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que, por no demostrar condiciones, no realizan esas oportunidades.
- ✓ Cuando se administra de manera incorrecta, puede conducir a la situación que Laurence Peter denomina “principio de Peter”; las Empresas, al promover incesantemente a sus empleados, los elevan siempre a la posición donde

demuestran el máximo de su incompetencia; a medida que un empleado demuestra, en principio competencia en algún cargo, la organización, para premiar su desempeño y aprovechar su capacidad, lo asciende sucesivamente hasta el cargo en que el empleado, por demostrarse incompetente, se estanca, una vez que la organización quizá no tenga cómo devolverlo a la posición anterior.

- ✓ Cuando se efectúa constantemente, puede llevar a los empleados a una progresiva limitación de las políticas de la organización, ya que éstos se adaptan a los problemas y pierden la creatividad y la actitud de innovación.
- ✓ No puede hacerse en términos globales de la organización

Reclutamiento externo. “El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones”.

Las principales técnicas de reclutamiento externo son las siguientes:

- ✓ Archivos de candidatos que se presentan espontáneamente o que provienen de otros reclutamientos. “Los candidatos que se presentan de manera espontánea o que no se consideraron en reclutamientos anteriores han de tener un currículo debidamente archivado en la dependencia de reclutamiento. Este es un sistema de menor costo y, cuando funciona, es uno de los más breves”.
- ✓ Presentación de candidatos por parte de los funcionarios de la Empresa. “También es un sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y bajo índice de tiempo. La presentación de candidatos por parte de funcionarios refuerza la

organización informal y brinda a éstos condiciones de colaboración con la organización formal”.

- ✓ Carteles o avisos en la puerta de la Empresa. “Es un sistema de bajo costo, aunque su rendimiento y rapidez de resultados dependen de una serie de factores, como localización de la Empresa, proximidad de lugares donde haya movimiento de personas, visualización de los carteles y anuncios, facilidad de acceso. En este caso el vehículo es estático y el candidato va hasta él, tomando la iniciativa. Es utilizado para cargos de bajo nivel” ...
- ✓ Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales. “Aunque no exhibe el rendimiento de los sistemas presentados, tiene la ventaja de involucrar a otras organizaciones en el proceso de reclutamiento, sin que haya elevación de costos. Sirve más como estrategia de apoyo que como estrategia principal”.
- ✓ Contacto con universidades, escuelas, agremiaciones estudiantiles, directorios académicos, etc. “Aunque no haya vacantes en el momento, algunas Empresas desarrollan este sistema de manera continua como publicidad institucional para intensificar la presentación de candidatos”.
- ✓ Conferencias y charlas en universidades y escuelas. “Son destinadas a promover la Empresa y crear una actitud favorable de la misma”.
- ✓ Contacto con otras Empresas que actúan en un mismo mercado, en términos de cooperación mutua. “En algunos casos, estos contactos entre Empresas llegan a formar cooperativas u organismos de reclutamiento financiados por un grupo de Empresas que tienen una mayor amplitud de acción que si se tomaran aisladamente” ...

- ✓ Avisos en diarios, revistas, etc. “El aviso de prensa se considera una de las técnicas de reclutamiento más eficaces para atraer candidatos. Es más cuantitativo que cualitativo, puesto que se dirige al público en general”.
- ✓ Agencias de reclutamiento. “Es uno de los más costosos, aunque esté compensado por factores relacionados con tiempo y rendimiento”.
- ✓ Viajes de reclutamiento en otras localidades. “Muchas veces, cuando el mercado de reclutamiento local de recursos humanos está ya bastante explorado, la Empresa puede apelar al reclutamiento en otras localidades o ciudades. Los candidatos reclutados deben transferirse luego a la ciudad donde está situada la Empresa, mediante una serie de beneficios y garantías y, obviamente, después de un período de prueba” ...

Ventajas del reclutamiento externo

- ✓ Trae “sangre nueva” y nuevas experiencias a la organización: la entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes.
- ✓ Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización: sobre todo cuando la política consiste en recibir personal que tenga idoneidad igual o mayor que la existente en la Empresa.
- ✓ Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras Empresas o por los propios candidatos: esto no significa que la Empresa deje de hacer esas inversiones de ahí en adelante, sino que usufructúa de inmediato el retorno de la inversión ya efectuada por los demás.

Desventajas del reclutamiento externo

- ✓ Generalmente tarda más que el reclutamiento interno.

- ✓ Es más costoso, exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, formularios, etc.
- ✓ En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la Empresa no está en condiciones de verificar con exactitud.
- ✓ Afecta la política salarial de la Empresa al actuar sobre su régimen de salarios, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio.

Reclutamiento mixto

“En realidad, una Empresa no hace sólo reclutamiento interno ni reclutamiento externo. Uno siempre debe completar al otro, ya que al hacer reclutamiento interno el individuo es transferido a la posición vacante debe reemplazarse en su posición previa. Cuando se hace reclutamiento interno en algún punto de la organización siempre surge una posición que debe llenarse mediante el reclutamiento externo, a menos que ésta se cancele. Por otra parte, siempre que se hace reclutamiento externo, debe plantearse algún desafío al nuevo empleado, so pena de obtener desafíos y oportunidades en otra organización que a éste le parezca mejor” ...

“Frente a esto, muchas Empresas han preferido una solución ecléctica: el reclutamiento mixto”.

El reclutamiento mixto puede ser adoptado de tres maneras:

- a. **Inicialmente, reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno**, “En caso de que aquél no presente resultados deseables. A corto plazo la Empresa

necesita personal ya calificado y debe importarlo del ambiente externo. Al no encontrar candidatos externos que estén a la altura de lo esperado, promueve su propio personal”.

- b. “Inicialmente, reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de que no presente resultados deseables. La Empresa da prioridad a sus empleados en la disputa. Si no haya candidatos del nivel esperado, acude al reclutamiento externo”.
- c. “Reclutamiento externo y reclutamiento interno, concomitantemente. Este es el caso en que la Empresa está más preocupada por llenar la vacante existente, ya sea a través de input o a través de la transformación de sus recursos humanos. Con esto la Empresa se asegura de no descapitalizar sus recursos humanos, al tiempo que crea condiciones de sana competencia profesional”.

Capacitación y recompensas del personal

Evaluación de personas: (Chiavenato, 2002) “procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyendo base de datos y sistemas de información gerencial”.

Compensación de personas (Chiavenato, 2002) “Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios y servicios sociales”.

Evaluación de desempeño del personal

Según Byars & Rue (1996), (Figueroa, 2013). “La Evaluación del Desempeño o Evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora”.

Para Chiavenato (1995), (Figueroa, 2013). “Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”.

Dimensiones de Productividad

Eficacia

Según (Thompson, Definición de eficacia). “En términos generales, se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo. Y punto”.

Eficiencia

Según (Thompson, Definición de eficacia). “En general, el término eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas y organizaciones, debido a que en la práctica todo lo que hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de

conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas”.

Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

Según. (Rico, 2010). "Desarrollaron una investigación sobre la efectividad de los equipos de trabajo, haciendo una revisión de la literatura en el tema de 1999 a 2009. La estructura del trabajo siguió el modelo IMOI -Input-Mediador-Output-Input- (Ilgen, Hollenbeck, Johnson & Jundt, 2005). Dentro de los principales hallazgos se resalta que, en los estudios analizados, generalmente se hace alusión a un modelo de eficacia de equipo sin hacer distinciones en cuanto a los diferentes contextos donde se desarrollan dichos equipos de trabajo"...

2.3. Marco conceptual

Reclutamiento y selección del personal

(Chiavenato, Reclutamiento y Selección del Personal, 2019). "Expone una definición bastante completa de reclutamiento; el proceso de Reclutamiento de Personal, es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano (RRHH), la oportunidad de empleo que pretende llenar"...

"Su objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionará los futuros integrantes de la organización. Este proceso exige una planificación de lo que la organización requiere, lo que el mercado de RRHH puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar". (p.208)

"De lo que se puede inferir que el reclutamiento interno tiene como objetivo atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar posiciones dentro de la organización. Implica un sistema de información mediante el cual la organización comunica y ofrece al mercado de recursos humanos posiciones a cubrir".

"En forma simple y general se puede definir a el Reclutamiento de Personal como el proceso que permite identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante; éste proceso se inicia con la búsqueda de candidatos potencialmente calificados y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo".

Capacitación y recompensas del personal

Evaluación de personas: (Chiavenato, 2002) "procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyendo base de datos y sistemas de información gerencial".

Compensación de personas (Chiavenato, 2002) "Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas.

Incluyen recompensas, remuneración y beneficios y servicios sociales".

Evaluación de desempeño

Según (Chiavenato, Evaluacion de desempeño, 2000). “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

Definición Operacional: "La evaluación del desempeño son los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal”.

Objetivos de la Evolución del Desempeño

"Según Gibson. La evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativa o estimativa sobre el desempeño en el trabajo (desempeño pasado). Permite la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción, mantenimiento y finalización del contrato de trabajo”.

"Proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño. Contribuye al desarrollo de los empleados”.

"Motiva a los trabajadores, disminuye el favoritismo en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa”.

Según Chiavenato:

"Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo. Fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva. Brinda

oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

3.2. Hipótesis específicos

- Existe una relación significativa entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.
- Existe una relación significativa entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.
- Existe una relación significativa entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

3.3. Variables

Variable 1

Gestión de Personal

Dimensiones.

- Reclutamiento y selección del personal
- Capacitación y recompensas del personal
- Evaluación de desempeño del personal

Variable 2

Productividad

Dimensiones.

- Eficacia
- Eficiencia
- Efectividad

Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES DEFINICIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE LIKERT	PREGUNTAS	
GESTIÓN DE PERSONAL	Según nos menciona Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. y nos menciona que "Afirma que la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño"	Reclutamiento y selección del personal	Identificar y medir el reclutamiento interno y externo	Existe compromiso si son promovidos	1.- Nunca 2.- casi nunca 3.- indiferente 4.- Casi siempre 5.- Siempre	1. ¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?	
				Es necesario cambios de ambiente.		2. ¿Existe un constante cambio de personal?	
				Evaluación constante.		3. A sus compañeros de trabajo durante su contrato de trabajo ¿le evalúan, como a usted lo evaluaron?	
			Identificar si se evalúa el curriculum vitae y la entrevistas	Es necesario tener la documentación para el cargo.		1.- Nunca 2.- Casi nunca 3. Indiferente 4.- Casi siempre 5.- Siempre	4. ¿Al momento de contratarlo, le evaluaron el curriculum vitae?
				La entrevista es un tamizaje para determinar el perfil.			5. Al momento de contratarlo ¿se le realizó una entrevista?

		Capacitación y recompensas del personal	Identificar el cumplimiento de la capacitación en la institución	La capacitación es necesaria	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Indiferente 4.- Casi siempre 5.- Siempre	6. ¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?
				Es necesario invertir en capacitaciones		7. ¿la institución invierte recursos económicos en su capacitación?
				La capacitación debe venir de la dirección		8. ¿el director capacita personalmente a su institución?
				Brindar incentivos para una mejor desempeño		9. ¿recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?
			Identificar el cumplimiento de recompensas del personal	Brindar oportunidades de ascender de cargo		1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Indiferente 4.- Casi

					siempre 5.- Siempre	
				La rotación es necesaria para un mejor desempeño		11. ¿En la institución se realiza rotación de cargos?
		Evaluación de desempeño del personal	Identificar el grado de evaluación con respecto al desempeño del personal	Es importante la evaluación constante para medir el rendimiento	1.- Nunca 2.-Casi nunca 3.- Indiferente 4.-Casi siempre 5.-siempre	12. ¿A usted se le evalúa su desempeño dentro de la institución?
				Se busca mejorar mediante capacitaciones		13. ¿usted cree que mejoro en su desempeño laboral después de una capacitación?
				Se busca una constante mejora dentro de la entidad mediante las evaluaciones.		14. ¿la evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?

PRODU CTIVIDAD	De acuerdo con Herrera Y. (2018) cita a Porter M. "La productividad es el valor de rendimiento efectivo, eficiente y eficaz de una unidad de mano de obra o capital".	ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Medir tiempos para verificar la eficacia	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Indiferente 4.- Casi siempre 5.- Siempre	15. ¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?
				El tamizaje es necesario para determinar el puesto		16. ¿Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades que se le encarga?
			Eficiencia	Es necesario que haya interacción de información para llegar a la eficiencia	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	17. ¿Usted comparte información con sus compañeros sobre sus actividades de trabajo?
				La necesidad de interactuar para un mejor trabajo en equipo		18. ¿Usted realiza trabajos en equipo en su institución?
				Es necesario capacitar al personal con respecto a los equipos que se usan		19. ¿Usted hace uso adecuado de los equipos?

			Eficiencia	Dar a conocer sobre los procedimientos administrativos.	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	20. ¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?
				Empatía y beneficios para la entidad.		21. ¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?
				Puntualidad y responsabilidad.		22. ¿Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Método General

(Jimenez, 1998) El Método Científico o método general de la ciencia, se ha definido como una "regularidad interna del pensamiento humano, empleada de forma consciente y planificada, como instrumento para explicar y transformar el mundo". (p. 113).

El método general es el científico, ya que es un mecanismo en el cual utilizan los científicos a la hora de confirmar teorías. La teoría científica está destinada a explicar de alguna manera los fenómenos que observamos. Los cuales nos apoyamos a estudios que certifican su validez. Se ha visto de manera acertada este método ya que existe estudios que resultaron y a la vez respaldan nuestra tesis. Porque se utilizó antecedentes, bases teóricas entre otras.

Método Específico

(Bernal C. A., 2010). Según la naturaleza y finalidad en cuanto a los objetivos que se desea alcanzar. Método Descriptivo: “Una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto”. (p. 113). Es decir, consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan.

4.2. Tipo de investigación

El presente trabajo tiene como tipo de investigación aplicativo porque la presente investigación realizó una comparación de la teoría descrita con los resultados de esta investigación. Ya que como se sabe la investigación aplicada -utiliza teorías estudiadas de un problema y los aplica para dar soluciones a otros problemas.

Será de gran aporte para la Institución y a partir de los resultados quedará para conocimiento y aumentar las teorías respecto a la relación que existe entre las variables de gestión de riesgo y la productiva.

4.3. Nivel de Investigación

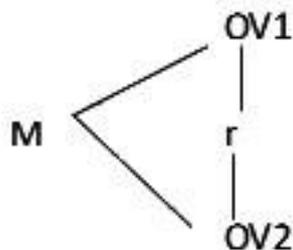
Nivel Correlacional: (Bernal C. A., 2010). “Es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra”. (p. 114). “Por consiguiente, este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

4.4. Diseño de Investigación

“Descriptiva correlacional: (Oseda, 2015). “Identificada con investigación estadística, describen los datos y características de los clientes en estudio tal y como son. Tiene como objetivo central la descripción de los fenómenos. Se sitúa en el primer de conocimiento científico. Utiliza métodos descriptivos como la observación, de desarrollo”, etc.

(Hernández R. , 2014). “El diseño de investigación es de tipo no experimental siendo así transaccionales o transversales del mismo modo siendo de tipo descriptivo donde solo existe único momento en la adquisición de a información en un solo momento en el tiempo. El estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir hacia la población objetivo”.

Esquemáticamente es expresada de esta forma



Dónde:

M = Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Gestión de personal

OV2 = Observación de la Variable 2: Productividad

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

4.5. Población y Muestra

- A. Universo según: "(Valderrama, 2016). Es un conjunto finito o infinitos de elementos, seres o cosas, que tienen tributos o características comunes, susceptibles de ser observados".
- B. Población (N): "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de la población posee una característica común la cual se estudia y da origen los datos de la investigación" (p. 114)
- C. Muestra. La muestra es la que puede determinar la problemática ya que le es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas.

Se clasifica:

No probabilístico: "solo se atienden a razones de comodidad con clara influencias en la persona".

No probabilístico: "el tipo de muestreo más importante es el muestreo probabilístico o aleatorio, en los todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser extraídos con el objetivo de reducir costes o aumentar la precisión". D. Periodo: 2018.

"La investigación desde el punto de vista del objeto de estudio, es de corte aleatoria muestral. Se aplicó la siguiente fórmula" según Del Cid, Méndez y Sandoval (2011).

Población de los trabajadores dirección regional de producción, Junín – 2019.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas en base al reporte del cierre del año 2019.

El tamaño de muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$$

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 85

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra (0.5)

E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{Z^2 N \times P \times Q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot P \times Q}$$

$$n = \frac{(Z^2)N \times P \times Q}{(N - 1) \times E^2 + (Z^2)P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 85 \times 0,5 \times 0,5}{(84) \times 0,05^2 + (1.96)^2 \cdot 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{(3,8416) 85 \times 0,5 \times 0,5}{(84) \times 0,0025 + (3,8416)0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{81,634}{0,21 + 0,9604}$$

$$n = \frac{81,634}{1,1704}$$

$$n = 69,7488038$$

$$n = 52$$

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos

“Los datos primarios y secundarios no son dos clases esencialmente diferentes de información, sino partes de una misma secuencia: todo dato secundario ha sido primario en sus orígenes, y todo dato primario, a partir del momento en que el investigador concluye su trabajo, se convierte en dato secundario para los demás”.

Datos primarios: “son aquellos que el investigador obtiene directamente de la realidad, recolectándolos con sus propios instrumentos”.

Datos secundarios: “son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido elegidos y procesados por otros investigadores”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para recabar información de la realidad poblacional se utilizará la siguiente técnica con su respectivo instrumento, previa elaboración y evaluación:

A. “La observación directa: Como técnica complementaria mediante la observación se podrá abstraer de la realidad los procesos de transacción, elementos y agentes que interactúan dinámicamente en las diferentes fases del proceso productivo, que mediante otra técnica sería limitado su efectividad, en esta técnica se utilizará como Instrumento la Ficha de Observación”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

B. La encuesta: “se aplicará la técnica encuesta a la población en estudio a través de un cuestionario específico, a fin de levantar información consistente sobre el comportamiento de las variables materia de investigación, en esta técnica se utilizará como instrumento el cuestionario”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Instrumentos.

El cuestionario: (Oseda, 2015). “es un instrumento destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas, a fin de que las contesten igualmente por escrito, para obtener datos de la persona que tiene alguna relación con el problema que es materia de investigación”.

Procedimiento de Recolección de Datos

Se aplicaron técnicas para analizar la información de esta investigación.

➤ Descriptiva correlacional.

Se aplicarán las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

➤ Ordenamiento y clasificación.

➤ Proceso computarizado con Excel.

"Para constituir la relación entre variables, se utilizará la prueba estadística del Chi cuadrado: es una repartición cuadrática de la probabilidad que emplea básicamente variables aleatorias continuas. La distribución Chi Cuadrado de la probabilidad se denota mediante la letra griega χ^2 , consiste en constituir un espacio constante delimitado por la suma de los cuadrados de n variables aleatorias que son independiente entre sí, espacio dentro del cual la variable x puede asumir

cualquiera de los infinitos valores que lo constituyen, y por tanto establecer el valor aproximado de una variable dentro de ese espacio se deriva a incluir una valoración de sus posibles límites que están dados por los diferentes Grados de Libertad que pueden existir entre las variables aleatorias analizadas que dan origen al determinado espacio”...

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Aquí se da uso del Software SPSS, para tal se confeccionarán las tablas de frecuencia para datos cualitativos, mediante la escala ordinal, este trabajo se realizará por dimensiones y para la variable en estudio para visualizar las tablas se utilizarán los gráficos de barras que son indicados para este tipo de variable, así mismo se utilizarán las tablas de contingencia para analizar la intervención de las variables intervinientes.

4.8. Aspectos éticos

La siguiente tesis está dentro de los parámetros que rigen una investigación y por lo cual tiene Consentimiento informado Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.

Confidencialidad Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

Observación participante Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los

efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

En el presente capítulo se describirán y se realizará el análisis de los resultados que se obtuvieron en el proceso de recolección de información del informe final de investigación titulado Gestión del Personal y Productividad en la Dirección regional de Producción, Junín – 2019.

Tabla 1.

¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?

¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	7	13,5	13,5	13,5
	A veces	24	46,2	46,2	59,6
	Casi Nunca	20	38,5	38,5	98,1
	Nunca	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

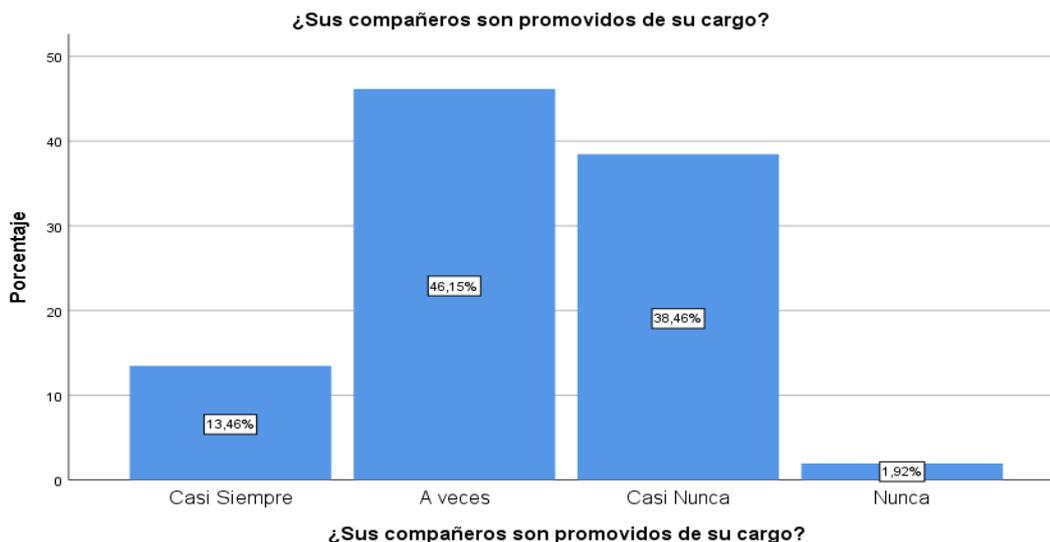


Figura 1. ¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra la Figura N° 1 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que 46,15% opinan que a veces son promovidos, lo que nos dice que el reclutamiento del personal se realiza con mayor frecuencia externamente. Y los que son parte de la institución no participan del reclutamiento y selección para cubrir un cargo de la institución.

Tabla 2.

Al momento de contratar a sus colegas ¿se les realizó una entrevista?

Al momento de contratar a sus colegas ¿se les realizó una entrevista?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	45	86,5	86,5	86,5
	Casi Siempre	6	11,5	11,5	98,1
	A veces	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

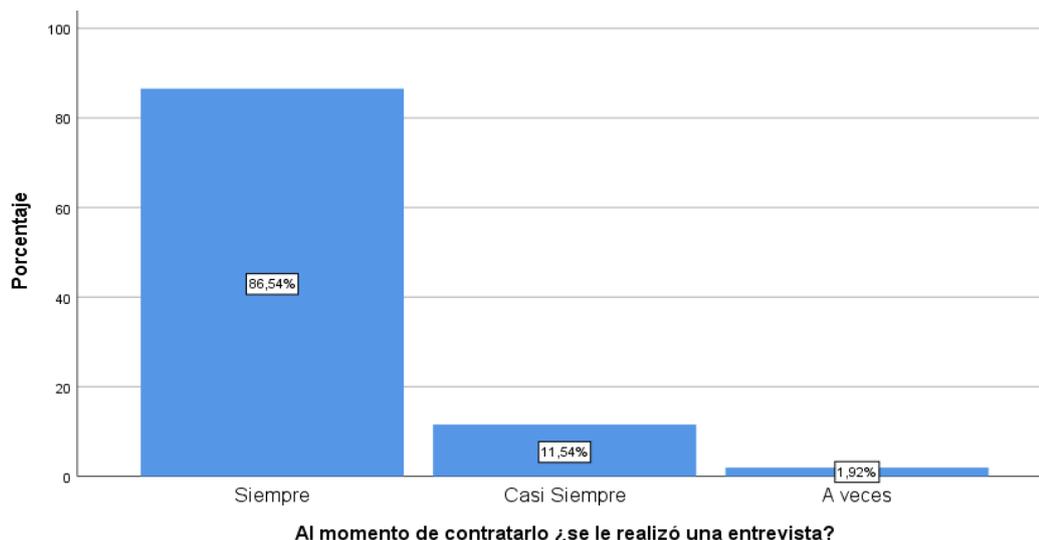


Figura 2. Al momento de contratar a sus colegas ¿se les realizó una entrevista?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra de la Figura N° 2 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que el 86,54 % opina que siempre se realiza una entrevista al momento de contrato, lo que nos lleva a identificar que existe un grado de diferencia que no son entrevistados durante el contrato, saltándose uno de los pasos importante de la gestión del personal, ya que es parte de la selección de personal.

Tabla 3.

¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?

¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi Siempre	26	50,0	50,0	53,8
	A veces	21	40,4	40,4	94,2
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

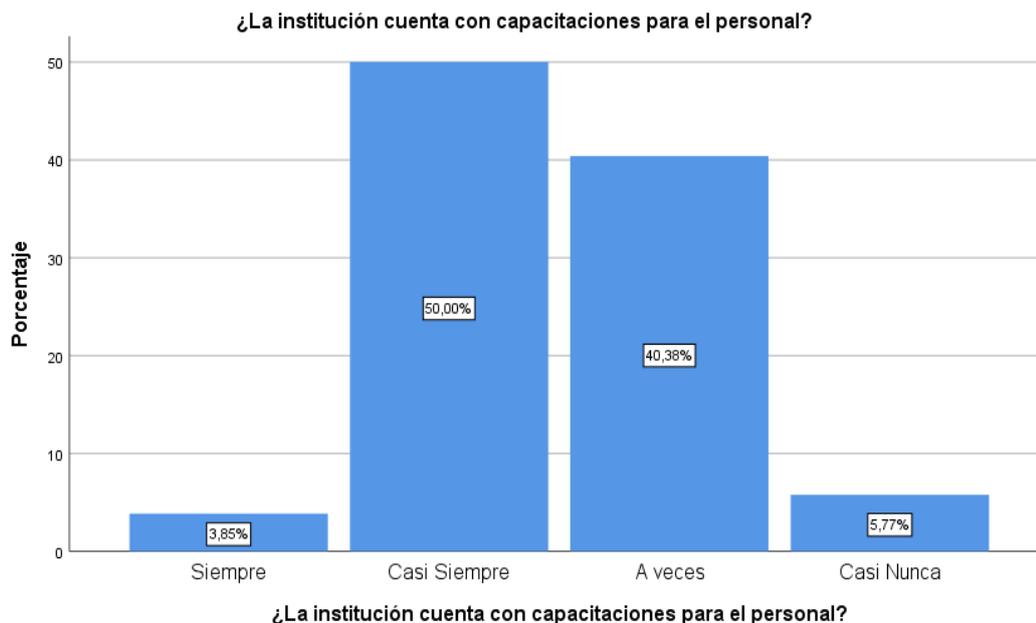


Figura 3. ¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra en la Figura N° 3 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que 50% casi siempre y un 40,38% a veces opinan que la institución cuenta que capacitaciones para el personal. Lo que deduce que no las capacitaciones en la institución no son constantes.

Tabla 4.

¿La institución invierte recursos económicos en su capacitación?

¿la institución invierte recursos económicos en su capacitación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	25	48,1	48,1	48,1
	A veces	24	46,2	46,2	94,2
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

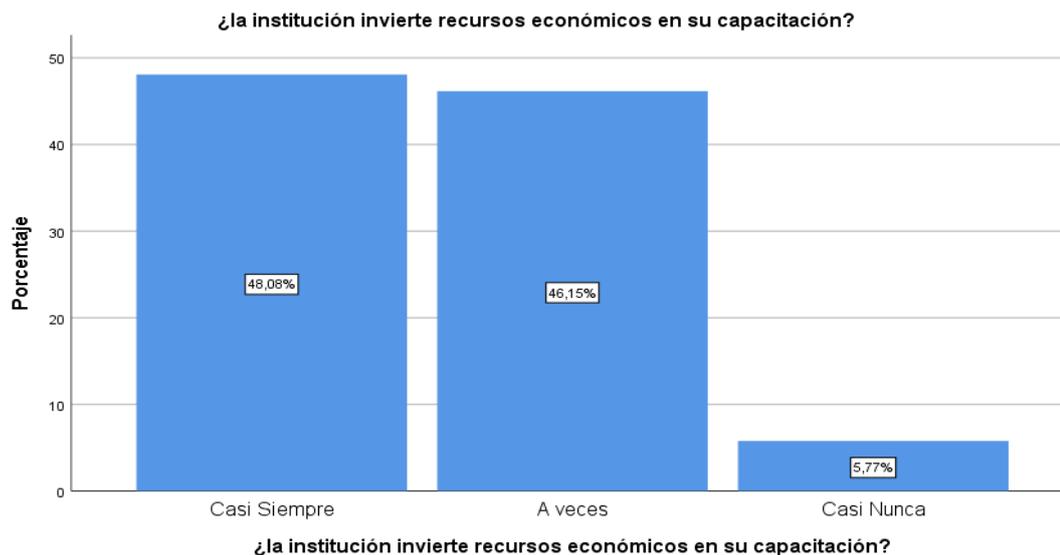


Figura 4. ¿La institución invierte recursos económicos en su capacitación?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra en la Figura N° 4 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que el 48,06% opina que casi siempre se invierte recursos económicos en la capacitación y el 46,15% opina que a veces la institución invierte recursos económicos en la capacitación, deducimos que el personal no siente que la institución esta se encuentre invirtiendo en la capacitación de ellos.

Tabla 5.

¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?

¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	22	42,3	42,3	42,3
	Casi Siempre	18	34,6	34,6	76,9
	A veces	11	21,2	21,2	98,1
	Casi Nunca	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

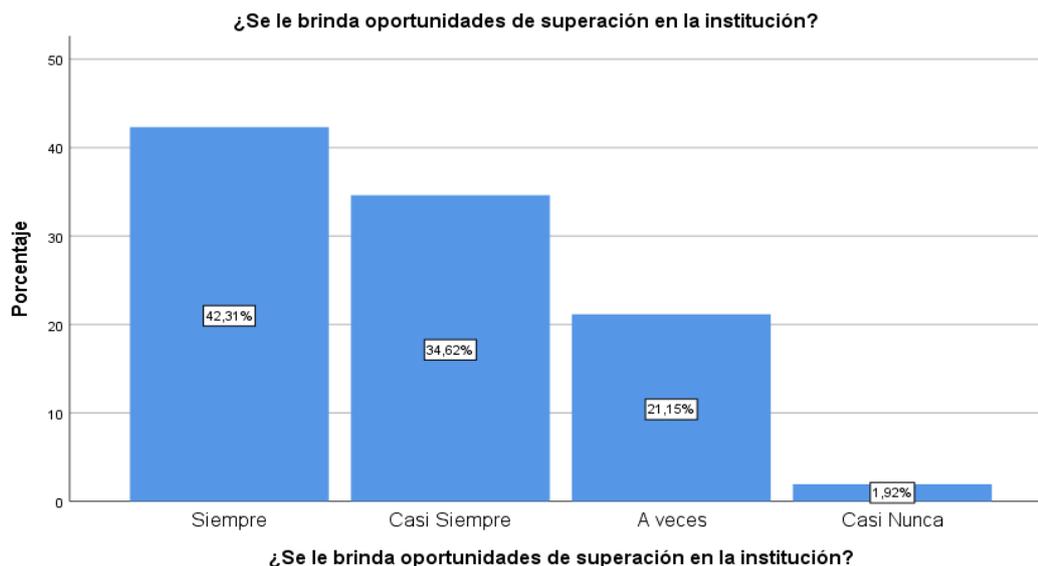


Figura 5. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra de la Figura N° 5 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que solo el 42,13% opina que siempre se les brinda oportunidades de superación en la institución. Teniendo un porcentaje significativo que opina que no tienen una oportunidad de superación dentro de la institución.

Tabla 6.

¿Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?

¿Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	17,3	17,3	17,3
	Casi Siempre	19	36,5	36,5	53,8
	A veces	20	38,5	38,5	92,3
	Casi Nunca	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

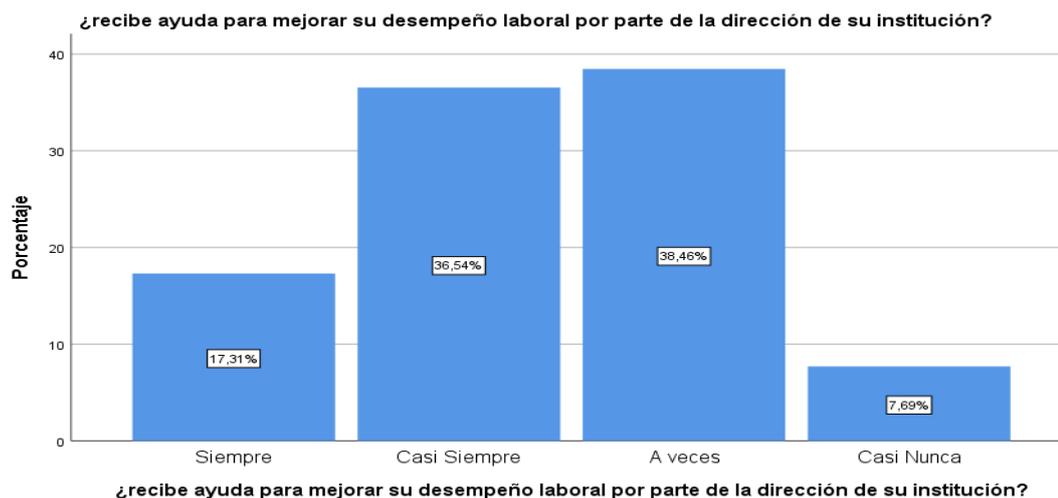


Figura 6. ¿Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra de la Figura N° 6 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que un 36,54% opina que casi siempre recibe ayuda por parte de la dirección de la institución para que pueda mejorar su desempeño laboral y el 38,46% de la población opina que a veces recibe apoyo. Identificando que aún falta para que el personal puede sentir que la dirección lo apoya para que pueda mejorar en su desempeño laboral.

Tabla 7.

¿Usted cree que mejorar en su desempeño laboral después de una capacitación?

¿Usted cree que mejorar en su desempeño laboral después de una capacitación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	13,5	13,5	13,5
	Casi Siempre	18	34,6	34,6	48,1
	A veces	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

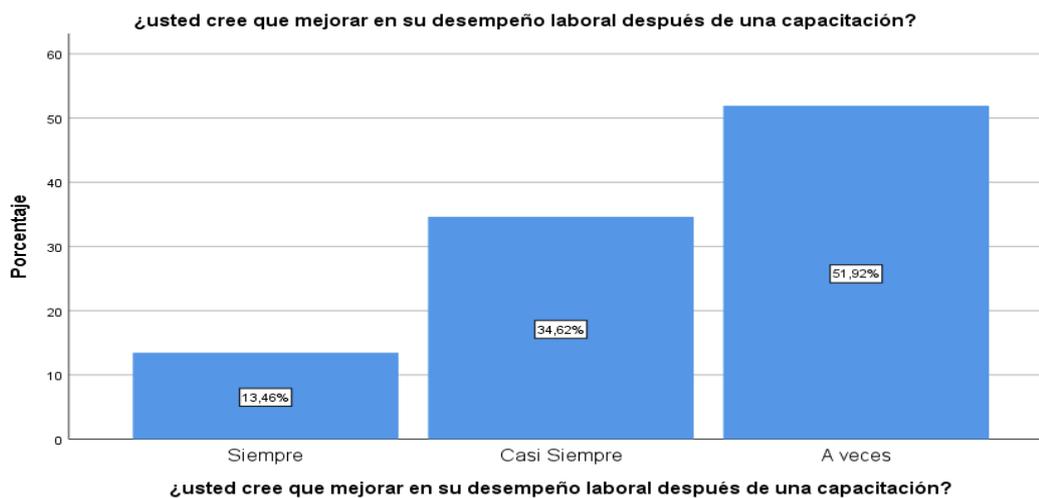


Figura 7. ¿Usted cree que mejorar en su desempeño laboral después de una capacitación?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra la Figura N° 7 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica el 51,92% opina que a veces mejora el desempeño laboral de una capacitación, deduciendo que las capacitaciones que se realizan no ayudan en un grado significativo para que el personal pueda mejorar en su desempeño laboral.

Tabla 8.

¿La evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?

¿la evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	13,5	13,5	13,5
	Casi Siempre	18	34,6	34,6	48,1
	A veces	25	48,1	48,1	96,2
	Casi Nunca	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

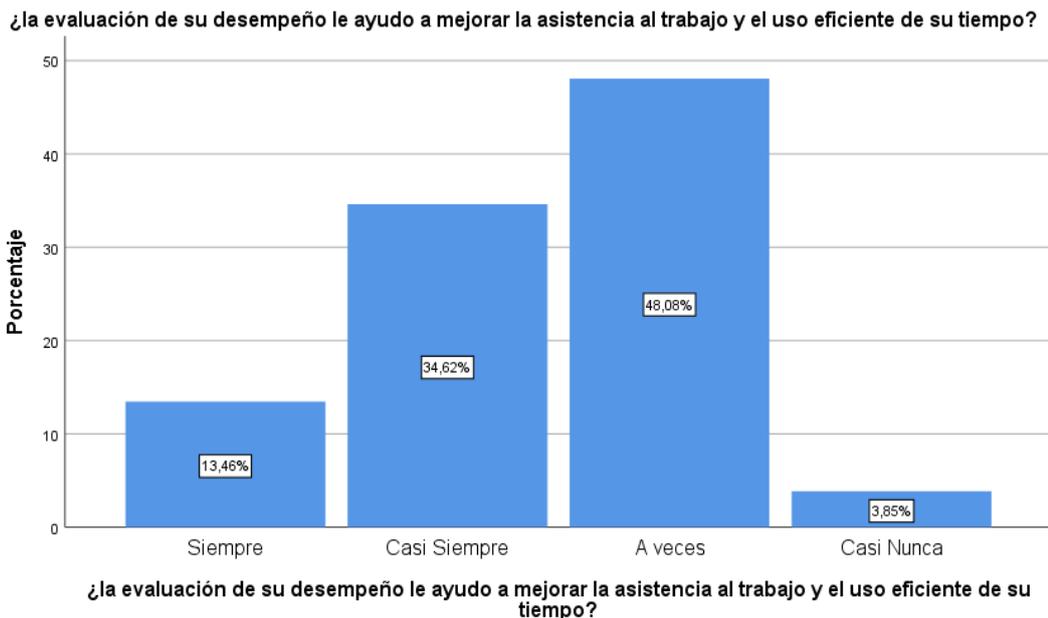


Figura 8. ¿La evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra la Figura N° 8 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que un 48,08% opina que a veces la evaluación de su desempeño la ayudo a mejorar la asistencia de su trabajo y el uso eficiente de tiempo. Seguidamente de un 34, 62% opina que siempre la evaluación lo ayudad y el 13,46% opina que siempre la evaluación e desempeño lo ayuda. Deduciendo que el personal siente un grado significativo de mejora luego de una evaluación de desempeño.

Tabla 9.

¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?

¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	21,2	21,2	21,2
	Casi Siempre	32	61,5	61,5	82,7
	A veces	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

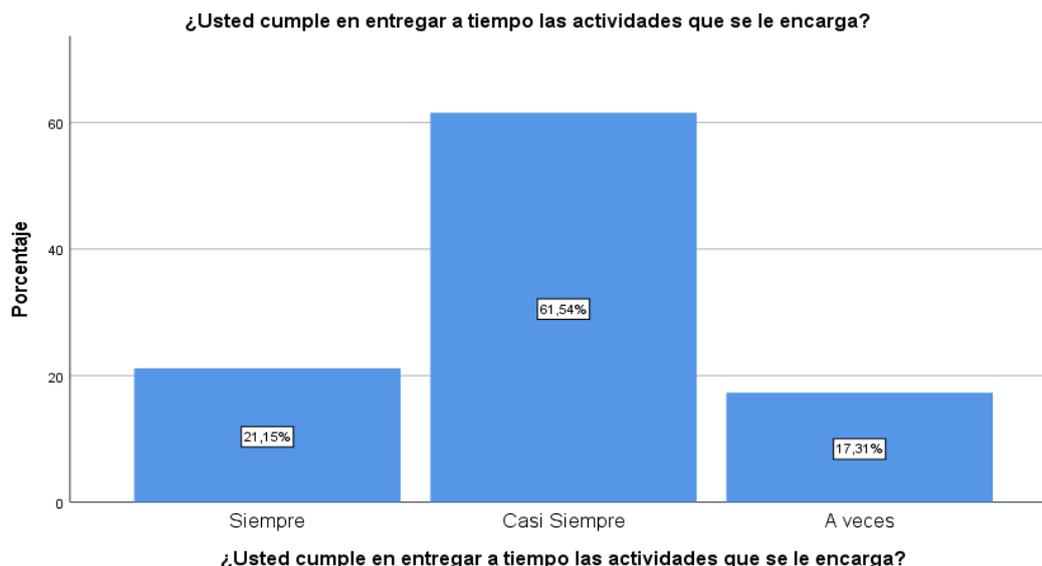


Figura 9. ¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra la Figura N° 9 con la información obtenida en la Dirección Regional de Producción, indica un 61,54% opina que entrega a tiempo las actividades que se le encarga. Y un 17.31% opina que a veces llega a entregar a tiempo lo que se le encarga, deduciendo que el personal no se encuentra realizando sus actividades con eficacia.

Tabla 10.

¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?

¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	21,2	21,2	21,2
	Casi Siempre	33	63,5	63,5	84,6
	A veces	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.



Figura 10. ¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra la Figura N° 10 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que el 63,46% opina que cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad, seguido que un 21,15% opina que siempre cumple con los procedimientos administrativos. Deduciendo que existe una cantidad significativa, que pertenecen al personal que no cumple los procedimientos administrativos. Identificando que aún existe ausencia de eficiencia durante el desempeño de sus labores.

Tabla 11.

¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?

¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	28,8	28,8	28,8
	Casi Siempre	26	50,0	50,0	78,8
	A veces	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

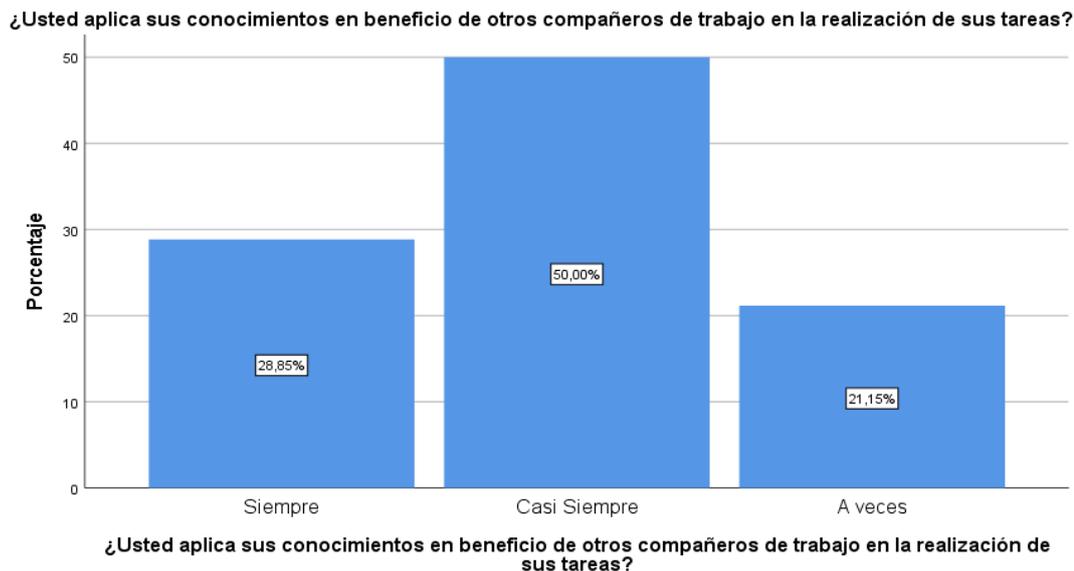


Figura 11. ¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?

Fuente: Elaboración Propia para el Informe Final de la Investigación “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Interpretación:

Los resultados que muestra la Figura N° 11 con la información obtenida en la Dirección Regional De Producción, indica que el 50% opina que casi siempre aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros. Identificando que el personal se encuentra laborando en trabajo y equipo y se apoyan entre si. Pero existe también una cantidad que pertenecen a que no se encuentra laborando en equipo. Mostrando que aún falta que exista una cantidad significativa que muestra que el personal trabaja efectivamente.

5.2. Contrastación de hipótesis

En el presente informe final de investigación en la cual se determinó que si existe una relación significativa entre las variables de estudio que son Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

Para la contratación de hipótesis y poder determinar la correlación entre las variables de estudio, se utilizó la correlación de los rangos del Spearman, ya que los datos que se procesó son variables cualitativas con un nivel de mediación ordinal.

Para la contrastación la Hipótesis se tiene que seguir el siguiente procedimiento:

HIPÓTESIS GENERAL

Procedimiento N° 1 Planteamiento del Sistema de Hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre las variables Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s = 0$ (No existe Correlación)

H1: Si existe una relación Significativa entre las variables Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Procedimiento N° 2 Elección del Rango estadístico a prueba

Rho de Spearman	Gestión de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,432*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	52	52
	Productividad	Coefficiente de correlación	,432*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	52	52
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

El rango estadístico de prueba viene a ser el valor calculado a partir de dos variables de estudio, lo cual es arrojado por la muestra que se empleó, de esta manera se dispone a saber si hay rechazo de la hipótesis nula o se acepta. El rango estadístico de prueba lo llegaremos a calcular convirtiéndolo en una puntuación que corresponde a la distribución de posibilidad bajo el aparente de que la hipótesis nula es positiva.

Para la elaboración del siguiente informe final se utilizó el Rho Spearman, donde este manifiesta si hubo empates entre los valores de las variables estudiadas, como es el caso de las variables Gestión de Personal y Productividad, donde en la siguiente tabla se expone el grado de empate:

Luego de realizar la Prueba de Coeficiente de Correlación con el Rho Spearman o empate Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que las variables de gestión de personal y productividad tiene una relación significativa en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable Productividad en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

HIPÓTESIS ESPECIFICA

1. Contrastación de hipótesis: Existe una relación significativa entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

H0: No existe una relación significativa entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s = 0$ (No existe Correlación)

H1: Si existe una relación significativa entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Rho de Spearman	Gestión de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,560*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	52	52
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,560*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	52	52
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que la gestión de personal y eficacia tiene una relación significativa en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.560, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable eficacia en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

2. Contrastación de hipótesis: Existe una relación significativa entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

H0: No existe una relación significativa entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$P_s = 0$ (No existe Correlación)

H1: Si existe una relación significativa entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Rho de Spearman	Gestión de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,584*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	52	52
	eficiencia	Coeficiente de correlación	,584*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	52	52
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que gestión de personal y eficiencia tienen una relación significativa en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.584, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable eficiencia en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

3. Contrastación de hipótesis: Existe una relación significativa entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

H0: No existe una relación significativa entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s = 0$ (No existe Correlación)

H1: Si existe una relación significativa entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Rho de Spearman	Gestión de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,556*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	52	52
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,556*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	52	52
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que gestión de personal y productividad de investigación es significativo en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable Efectividad en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

Puesto que t calculada es mayor que “ t ” teórica ($21.88 > 1,96$), $r (0,949) > 0.10$; $sig. 0,000 < 0,05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo de la presente investigación se estudió la Gestión De Personal y Productividad En La Dirección Regional De Producción, Junín – 2019. Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019.

La variable I Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Junín tienen una relación significativa debido a que, si no existe una buena gestión de personal en la Productividad, si no realizan una buena gestión donde implica realizar una selección del personal, capacitación del personal y el desarrollo del personal se podrá generar que los colaboradores sean más productivos, al no realizarse con objetividad estos procesos en la gestión del personal traerá consecuencias negativas , ya que los trabajadores al no ser capacitados para realizar sus funciones , no serán eficaces, eficientes ni productivos. También es de suma importancia resaltar que al no realizar una buena Gestión de Personal trae la consecuencia de que cualquier persona ocupe un lugar en la Dirección Regional de Producción de Junín, y no profesionales altamente competentes que realmente necesita la institución. Por ende, es necesario cumplir con los procesos de selección del nuevo personal, elegirlos con objetividad con una prueba previa de conocimientos para así poder medir su

grado de conocimiento profesional, mitigando de esta manera el nepotismo que existe en la entidad pública. Cabe señalar que es fundamental que al ingresar un nuevo trabajador se le tiene que inducir, capacitarlo tanto en su especialidad y en las funciones que realizara, porque de no hacerlo esto generara que tenga complicaciones al realizar sus actividades siendo aún más perjudicial por no brindar calidad de servicio a los usuarios.

Se destaca a los autores: Según nos menciona Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. y nos menciona que “Afirma que la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”. Reclutamiento y selección del personal según nos menciona Prieto P. (2014) en su tesis cita a Chiavenato I.: “El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Capacitación y recompensas del personal en sus tesis Prieto P. (2014) cita a Werther W. (2008), según la capacitación, expresan lo siguiente: “La capacitación es el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal, auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual”. De acuerdo con Herrera Y. (2018) cita a Porter M. “La productividad es el valor de rendimiento efectivo, eficiente y eficaz de una unidad de mano de obra o capital”.

En el objetivo: Determinar la relación que existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019. Se identifica que si existe una relación significativa entre la gestión de personal y la eficacia. En la institución se identifica que el personal se desempeña sus actividades de manera oportuna. Eficacia en sus tesis Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. “es una medida del logro de resultados”.

Por otro lado, en su tesis Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I., explica lo siguiente: “La eficiencia significa hacer las cosas bien y de manera correcta, se relaciona con los medios; es una medida de la proporción de los recursos utilizados para alcanzar los objetivos, es decir, una medida de salidas o resultados comparados con los recursos utilizados”. La administración puede alcanzar un objetivo con el mínimo de recursos o sobrepasar el objetivo con los mismos recursos.

Se debe de buscar potenciar el desarrollo profesional de los colaboradores de la dirección Regional de Producción de Junín, para que estos cumplan satisfactoriamente con los procesos adecuados brindando satisfacción a los usuarios, es por eso que la Institución debe preocuparse en realizar cursos de capacitación a los nuevos trabajadores y a los que ya están en la Institución, brindando todas las herramientas posibles para que estos sean más productivos al realizar su trabajo. Mediante las encuestas se indica que la Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019 están ligadas y tiene una relación significativa.

Respecto a la hipótesis General

Rango estadístico de prueba viene a ser el valor calculado a partir de dos variables de estudio, lo cual es arrojado por la muestra que se empleó, de esta manera se dispone a saber si hay rechazo de la hipótesis nula o se acepta. El rango estadístico de prueba lo llegaremos a calcular convirtiéndolo en una puntuación que corresponde a la distribución de posibilidad bajo el aparente de que la hipótesis nula es positiva.

Para la elaboración del siguiente informe final se utilizó el Rho Spearman, donde este manifiesta si hubo empates entre los valores de las variables estudiadas, como es el caso de

las variables Gestión de Personal y Productividad, donde en la siguiente tabla se expone el grado de empate:

Luego de realizar la Prueba de Coeficiente de Correlación con el Rho Spearman o empate Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que las variables de gestión de personal y productividad tiene una relación significativa en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable Productividad en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

Hipótesis específica planteada:

De la hipótesis específica 1:

Existe una relación entre gestión de personal y la productividad En la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se ha demostrado que hay suficiente evidencia muestral lo cual nos permite afirma a un nivel de significancia del 0,05 que existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento y selección del personal y productividad, este proceso de selección, capacitación de los colaboradores en la Dirección Regional de Producción Junín.

De la hipótesis específica 2:

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que gestión de personal y eficiencia tienen una relación significativa en un nivel de 0.018, por

lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.584, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable eficiencia en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

De la hipótesis específica 3:

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se observa que gestión de personal y productividad de investigación es significativo en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable Efectividad en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Concluye que se Rechaza la Hipótesis Nula.

Puesto que t calculada es mayor que “ t ” teórica ($21.88 > 1,96$), $r (0,949) > 0.10$; $sig. 0,000 < 0,05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

CONCLUSIONES

El estudio en relación a la investigación: Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín - 2019, nos permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, con relación con el objetivo general, de acuerdo a la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, que la relación de las variables gestión de personal y productividad es significativo en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable Productividad en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Rechaza la Hipótesis Nula.
2. Se concluye con relación al primer objetivo, la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, las variables gestión de personal y eficacia es significativa en un nivel de 0.018, por lo que se deduce que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). No obstante, la correlación tiene el grado de significancia de 0.560, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva,

por ende, nos permite afirmar que la variable Gestión de Personal tiene relación con la variable eficacia en la dirección Regional de Producción, Junín – 2019. Se Rechaza la Hipótesis Nula. Los colaboradores mencionan que cumplen con sus tareas que se les encomienda en un tiempo oportuno y correctamente, logrando la satisfacción del Usuario.

3. Se concluye con relación al segundo y tercer objetivo, de acuerdo Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, las variables de gestión del personal y eficiencia es significativo, de la misma manera las variables de gestión de personal y efectividad son significativos ambos en un nivel de 0.018, el segundo objetivo tiene una correlación con grado de significancia de 0.584, el tercer objetivo tiene una correlación con grado de significancia de 0.432, lo cual es próximo a decir que es una medida positiva, por ende, nos permite afirmar que para ambos objetivos se Rechaza la Hipótesis Nula.

RECOMENDACIONES

1. Se Recomienda a la Institución Dirección Regional de Producción de Junín que realice una buena Gestión del Personal, donde sea un objetivo proceso de Selección del personal, buscando a profesionales altamente productivos y competentes, que contribuyan al Crecimiento de la Institución, que la imagen de la Institución sea la más reconocida por la atención de calidad que se les brinda a los usuarios.
2. Se recomienda a la Institución Dirección Regional de Producción de Junín tomar la acción de reestructuración en sus procesos de selección al personal, eligiendo a los profesionales idóneos, tiene que preocuparse por realizar cursos de capacitación para que estos buenos profesionales aprovechen en potencializarse y desarrollarse profesionalmente, ganando de esta manera la institución que los colaboradores trabajen y sean productivos, y la inversión al realizar estos cursos no sea desaprovechada.
3. Se recomienda a la Institución Dirección Regional de Producción de Junín que previo a seleccionar a los nuevos colaboradores realicen Pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento de los postulantes, de esta manera se minimizara profesionales que solo buscan su beneficio económico y social pero no brindan una buena atención a

los usuarios, solo retrasan el crecimiento de la Institución, con la prueba se tendría profesionales competentes dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejandro, C. (2017). *La Organización*. Chile : Editorial Viña.
- Camones, E. (2017). *La Orientación* . España: editorial Sevilla .
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw Hill.
- Córdova, M. (2013). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Perú. Editorial Moshera.
- Coremberg, A. (2007). *La Productividad de América Latina ante el boom de Recursos*.
Ministerio de Economía. España.
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar.
Retalhuleu. Guatemala.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*.
- Diego, M. (2017). *Planeación* . Mexico : Editorial DF .
- Del Águila W. 2004. “Administración de Recursos Humanos”. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Págs. 412.
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), *Administración de producción y operaciones*. México International Thomson Editores.
- Galvis, D. (2013). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Mano de Obra de la Industria Metalmecánica de la Ciudad de Tulcán*. (Tesis de maestría) Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán. Ecuador.
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán. Ecuador.

- Giroux, S. y Tremblay, G. (2008). *Metodología de las ciencias humanas*. México.
- Goss T. – Páscale A. 1996. “Gestión del Cambio”. Ediciones Deusto. España. Págs. 277
- Hurtado, D. (2014). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas del cercado de Huaral, 2014*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- Ibáñez. 2011. “Gestión del Talento Humano en la Empresa”. Editorial San Marcos. Perú. Págs. 319.
- Michaels E. 2003. “La Guerra por el Talento”. Grupo Editorial Norma. Colombia. Págs. 209.
- Reyes A. 2006. “Administración Moderna”. Editorial Linuda. México D.F. Págs. 480.
- Lagual, L. R. (2017). *Gestion de PERSONAL*. Chile: Editorial Viña.
- Leticia, O. (2017). *Induccion*. Mexixco: Editorial DF.
- Manuel, S. (2018). *La ubicacion*. España: Editorial Sevilla.
- Pinilla A. 1982. “Estructura funcional de la Administración de Empresas”. Editorial Ibesa. Perú. Págs. 225.
- Taylor F.W. – Fayol H. 1972. “Principios de la Administración Científica – Administración Industrial y General”. Editorial del Ateneo. Argentina. Págs. 351.
- Viceministro de Gestión pedagógica.2009. “Calidad en Redes de aprendizaje” Editorial IBESA. Perú. Págs. 45.
- Oliveira D. (2002) «Teorías de la Administración», tercera edicion, International Thomson Editores, Pág. 20.
- Robbins S. y Coulter M. (2005) «Administración», Octava Edición, editorial Pearson Educación, , Pág. 8

- Jerico, P. (2001). *Gestión del Conocimiento Vs Gestión del Talento Humano*. Koontz y Wehrich (2004). *Administración, 11ª Edición*. México: McGraw-Hill.
- Landeau R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación*. Caracas. Editorial Alfa.
- Lino, A. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo – 2014*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración, 10ª. ed.* México: Pearson.
- Sánchez, H. (1984). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Sánchez, H. (2011). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Universitaria.
- Seguro Integral de Salud (2016). *Guía de Operativización Cápita 2016*. Ministerio de Salud. Lima.
- Tito, P. (2012). *Gestión por Competencias y Productividad Laboral en Empresas del Sector Confección de Calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Lima. Perú.
- Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Valladares, N. (2007) *Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos humanos en una industria de plástico*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Vásquez, M. (2012). *Modelo de Gestión Organizacional para Mejorar la Productividad Laboral en los Colegios de la Zona Sur de Manabí*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo 3 Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 4 Consideraciones Éticas

Matriz de Consistencia

TITULO: Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>1.- Problema general.- ¿Qué relación existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín - 2019?</p>	<p>2.- Objetivo general. - Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</p>	<p>Hipótesis general. - Existe una relación significativa entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.</p>	<p>Variable independiente X. Gestión de Personal Dimensiones de Gestión de Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> •Reclutamiento y selección del personal • Capacitación y recompensas del personal •Evaluación de desempeño del personal <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y medir el reclutamiento interno y externo 	<p>1.- Metodología de la Investigación método científico ----- 2.- Tipo de investigación Aplicada 3.- Nivel de investigación Correlacional 4.- Diseño de investigación. No experimental. 5.- Muestra y Población POBLACIÓN: 52</p>
<p>2.-Problemas Específicos. - • ¿Qué relación existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019? • ¿Qué relación existe entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019? 	<p>2.-Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019 • Determinar la relación que existe entre la gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019 • Demostrar la relación que existe entre la gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019 	<p>3.-Hipótesis Específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar si se evalúa el curriculum vitae y la entrevistas • Identificar el cumplimiento de la capacitación en la institución • Identificar el cumplimiento de recompensas del personal •Evaluación de desempeño del personal • Conocimiento <p>Variable Dependiente</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones de Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> •Eficacia •Eficacia • Efectividad 	<p>MUESTRA CENSAL: 52</p> <p>6.- Técnicas e instrumentos Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario M=OXrOY procesamiento y análisis de datos Software SPSS 25</p>

Matriz de Operacionalización de Variables

TITULO: Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES DEFINICIONES	ITEMS	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT	PREGUNTAS
GESTIÓN DE PERSONAL	Según nos menciona Prieto P. (2014) cita a Chiavenato I. y nos menciona que “Afirma que la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”	Reclutamiento y selección del personal	Existe compromiso si son promovidos	Identificar y medir el reclutamiento interno y externo	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	1. ¿Sus compañeros son promovidos de su cargo?
			Es necesario cambios de ambiente			2. ¿Existe un constante cambio de personal?
			Evaluación constante			3. A sus compañeros de trabajo durante su contrato de trabajo ¿le evalúan, como a usted lo evaluaron?
			Es necesario tener la documentación para el cargo	Identificar si se evalúa el curriculum vitae y la entrevistas	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	4. ¿Al momento de contratarlo, le evaluaron el curriculum vitae?
		La entrevista es un tamizaje para determinar el perfil	5. Al momento de contratarlo ¿se le realizó una entrevista?			
		Capacitación y recompensas del personal	La capacitación es necesaria	Identificar el cumplimiento de la capacitación en la institución	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi	6. ¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?

			Es necesario invertir en capacitaciones		siempre 5.-siempre	7. ¿la institución invierte recursos económicos en su capacitación?		
			La capacitación debe venir de la dirección			8. ¿el director capacita personalmente a su institución?		
			Brindar incentivos para un mejor supervisión			9. ¿recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?		
		Brindar oportunidades de ascender de cargo	Identificar el cumplimiento de recompensas del personal	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.-indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	10. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?			
		Brindar oportunidades de ascender de cargo			11. ¿En la institución se realiza rotación de cargos?			
		Evaluación de desempeño del personal	Identificar el grado de evaluación con respecto al desempeño del personal	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.-indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	12. ¿A usted se le evalúa su desempeño dentro de la institución?			
					Se busca mejorar mediante capacitaciones	13. ¿usted cree que mejoro en su desempeño laboral después de una capacitación?		
					Se busca una constante mejora dentro de la entidad mediante las evaluaciones	14. ¿la evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?		
		PRODUCTIVIDAD	De acuerdo con Herrera Y. (2018) cita a Porter M. “La productividad es el valor de rendimiento efectivo, eficiente y eficaz de una unidad de mano de obra o capital”.	Índice de Productividad	Medir tiempos para verificar la eficacia	Eficacia	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.-indiferente 4.-casi	15. ¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?

			El tamizaje es necesario para determinar el puesto		siempre 5.-siempre	16. ¿Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades que se le encarga?
			Es necesario que haya interacción de información para llegar a la eficiencia	eficiencia	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	17. ¿Usted comparte información con sus compañeros sobre sus actividades de trabajo?
			La necesidad de interactuar para un mejor trabajo en equipo			18. ¿Usted realiza trabajos en equipo en su institución?
			Es necesario capacitar al personal con respecto a los equipos que se usan			19. ¿Usted hace uso adecuado de los equipos?
			Dar a conocer sobre los procedimientos administrativos	Efectividad	1.- Nunca 2.-casi nunca 3.- indiferente 4.-casi siempre 5.-siempre	20. ¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?
			Empatía y beneficios para la entidad			21. ¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?
			Puntualidad y responsabilidad			22. ¿Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?

Instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle solo unos minutos de su tiempo para poder resolver las preguntas que he desarrollado, la investigación está referida a la Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín - 2019 Dicho cuestionario será realizado solo con fines de estudio por lo cual los datos obtenidos serán de carácter confidencial, le agradecemos su tiempo y participación en dicha investigación.

Escala de respuestas:

Nunca	(N)
Casi Nunca	(CN)
Indiferente	(I)
Casi Siempre	(CS)
Siempre	(S)

PREGUNTAS	N	CN	I	CS	S
GESTION DE PERSONAL					
1.¿El personal es promovido de su cargo?					
2.- ¿Existe un constante cambio de personal?					
3.-¿ A sus compañeros de trabajo durante su contrato de trabajo ¿le evalúan, como a usted lo evaluaron?					
4.- ¿Al momento de contratarlo, le evaluaron el curriculum vitae?					
5 .- ¿ Al momento de contratarlo se le realizó una entrevista?					
6.- ¿La institución cuenta con capacitaciones para el personal?					
7.- ¿la institución invierte recursos económicos en su capacitación?					
8.- ¿el director capacita personalmente a su institución?					
9.- ¿recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución?					
10.- ¿Se le brinda oportunidades de superación en la institución?					
11.- ¿En la institución se realiza rotación de cargos?					

12.- ¿A usted se le evalúa su desempeño dentro de la institución?					
13.- ¿usted cree que mejorar en su desempeño laboral después de una capacitación?					
14.-¿ la evaluación de su desempeño le ayudo a mejorar la asistencia al trabajo y el uso eficiente de su tiempo?					
PRODUCTIVIDAD					
15.- ¿Usted cumple en entregar a tiempo las actividades que se le encarga?					
16.- ¿Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades que se le encarga?					
17.- ¿Usted comparte información con sus compañeros sobre sus actividades de trabajo?					
18.- ¿Usted realiza trabajos en equipo en su institución?					
19.- ¿Usted hace uso adecuado de los equipos?					
20.- ¿Usted cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?					
21.- ¿Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?					
22.- ¿Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					

Validación del Instrumento

Validación del instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019

AUTOR:

Bach. Soto Orejón, Yuvana Solidad

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

BEJARANO BESAR MONTAYA

TÍTULO UNIVERSITARIO:

Lic. en Administración

POSTGRADO:

DY. en Administración

OTRA FORMACIÓN:

Derecho.

OCUPACIÓN ACTUAL:

Director de la Unidad de Perfiles - UPLA.

FECHA DE LA ENTREVISTA:

18-12-2019

Mensaje al especialista:

En la Universidad Peruana Los Andes, se está realizando una investigación dirigida sobre el tema: **GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019**. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que el instrumento de la investigación de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo				
	1	2	3	4	5
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):					
<ul style="list-style-type: none"> Las pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 				X	
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 					X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 				X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):					
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 				X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 				X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 2 de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 				X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 3 de la investigación <i>Mostrar la relación que existe entre la gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 				X	

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		X

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:

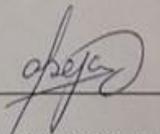
N.º de la(s) pregunta(s)	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Evaluación general del cuestionario

	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		X		

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	


Firma del entrevistado

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019

AUTOR:

Bach. Soto Orejón, Yuvana Solidad

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

SOLEDAD CASTILLO CHUQUILAHUA

TÍTULO UNIVERSITARIO:

licenciada EN ADMINISTRACIÓN

POSTGRADO:

OTRA FORMACIÓN:

OCUPACIÓN ACTUAL:

NEGOCIO COMERCIAL

FECHA DE LA ENTREVISTA:

19 de diciembre del 2019.

Mensaje al especialista:

En la Universidad Peruana Los Andes, se está realizando una investigación dirigida sobre el tema: GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que el instrumento de la investigación de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo				
	1	2	3	4	5
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):					
<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 				X	
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 			X		
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 				X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):					
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 			X		
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 				X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 2 de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 			X		
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 3 de la investigación <i>Mostrar la relación que existe entre la gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 			X		

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	si	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar Sí, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		X

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		X		

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	



Firma del entrevistado

Validación del instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019

AUTOR:

Bach. Soto Orejón, Yuvana Solidad

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

ENRIQUE ANTONIO OREJÓN APOLINDRIO

TÍTULO UNIVERSITARIO:

Lic ADMINISTRACION

POSTGRADO:

M. GESTION PUBLICA

OTRA FORMACIÓN:

OCUPACIÓN ACTUAL:

DOCENTE

FECHA DE LA ENTREVISTA:

19/12/2019

Mensaje al especialista:

En la Universidad Peruana Los Andes, se está realizando una investigación dirigida sobre el tema: **GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, JUNÍN - 2019**. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que el instrumento de la investigación de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 					X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre gestión de personal y productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre gestión de personal y eficacia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 2 de la investigación <i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personal y eficiencia en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 3 de la investigación <i> Demostrar la relación que existe entre la gestión de personal y efectividad en la Dirección Regional de Producción, Junín -2019</i> 					X	

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ___:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	

Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	
--	--

Valoración general del cuestionario

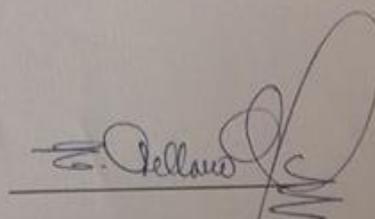
Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		X

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	


Firma del entrevistado

Evidencias Fotográficas





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Huancayo, 12 de Abril del 2018

CARTA N°034-2018-GRJ-DRP/DR

Señorita:

YUVANA SOLIDAD SOTO OREJON

Ex Alumna de la Carrera Profesional de Administración y Sistemas
de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Universidad Peruana Los Andes

CIUDAD:-

ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE TESIS EN LA DIREPRO JUNIN.

REFERENCIA: Solicitud con Registro 2616995 – Expediente N°1782199

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle cordialmente, a la vez manifestarle que, en atención al documento de la referencia; mi Despacho ha dispuesto **AUTORIZAR la realización de su Trabajo de Tesis, a partir del 16 de abril del presente año**, en el Área de Tesorería y la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares y/u otras Oficinas de la Dirección Regional de la Producción – Junín, que sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN

Mg. Jorge Luis Tola Avendaño
DIRECTOR REGIONAL

C.c.:
OAR,
UASA,
Tesorería
ORH,
Arch
DR/le

Doc.	2619363
Exp.	1782199

ICHAMBEANDO DE LA MANO CON EL PUEBLO!

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

La que Suscribe Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la
Dirección Regional de la Producción-Junín

CERTIFICA:

Que, la Sra. **SOTO OREJON, Yuvana** Solidad alumna de la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, ha realizado su proyección de Tesis titulado "**GESTION DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCION, JUNIN – 2019**", la misma que fue realizada desde el 05 de abril hasta el 17 de mayo del año 2018.

Durante su permanencia, ha demostrado responsabilidad, puntualidad, honestidad y empeño al trabajo encomendado.

Se expide el presente certificando a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huancayo, 14 de Enero 2020.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Dirección Regional de la Producción
RICARDOS HUANCAJO

CPC. Rosa Bertha Condazo Ordóñez
JEFE (R) RECURSOS HUMANOS