

Gestión de personas y desempeño laboral en una empresa del sector financiero del distrito de barranca 2014

People management and labor performance in one company of the financial sector of the district of barranca. 2014

Jaime Enrique Lino Escobar

RESUMEN

Objetivo: Determinar que la gestión de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera del Distrito de Barranca, 2014. **Material y Método:** El estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 107 empleados. La técnica fue la encuesta, y los instrumentos, un cuestionario y una ficha documental. **Resultados:** Para la prueba de hipótesis, tanto general como específica se empleará la Prueba de Correlación de Pearson. El valor de la Correlación de Pearson es de 0,783; y como el valor de $p= 0,000 < 0,05$, se rechaza H_0 . Es decir se acepta la primera hipótesis específica de la investigación. **Conclusiones:** a).La gestión de personas se relacionan significativamente con las habilidades y destrezas en una empresa financiera del Distrito de Barranca, Se verifica una correlación de 0,783. b). La gestión de personas se relacionan significativamente con la Toma de decisiones en una empresa financiera del Distrito de Barranca, Se verifica una correlación de 0,785. c). La gestión de personas se relacionan con la capacidad y competencia en una empresa financiera del Distrito de Barranca, Se verifica una correlación de 0,761.

Palabras claves: Gestión de personas, Toma de decisiones, eficiencia, eficacia, habilidades y destrezas, capacidad y competencias.

ABSTRACT

Objective: To determine that people management is related to job performance in a financial company of the District of Barranca, 2014. **Material and Method:** The study was

descriptive cross-sectional correlational, the sample consisted of 107 employees. The technique was the survey, and the instruments, a questionnaire and a documentary record.

Results: For the hypothesis test, both general and specific, the Pearson Correlation Test will be used. The value of the Pearson Correlation is 0.783; and as the value of $p = 0.000 < 0.05$, H_0 is rejected. In other words, the first specific hypothesis of the investigation is accepted.

Conclusions: a). People management is significantly related to the skills and abilities of a financial company in the District of Barranca, a correlation of 0.783 is verified. b) The management of people is significantly related to the decision making in a financial company of the District of Barranca, a correlation of 0.785 is verified. c) Personnel management is related to the capacity and competence of a financial company in the Barranca District. A correlation of 0.761 is verified.

Keywords: People management, Decision making, efficiency, effectiveness, skills and abilities, capacity and competences.

INTRODUCCIÓN

La creciente importancia de la productividad y la competitividad laboral, en todo el mundo ha obligado a las empresas y organismos públicos y privados a asumir el compromiso de mejorar continuamente su recurso humano, haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al personal, en relación a este, Salinas (2012) señala que "nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados".

Al respecto Chiavenato (2010) Las iniciativas programáticas y los procesos de Gestión de la evaluación del desempeño, por definición deberán ser, adecuadas a las condiciones del mercado, a las estructuras globales del negocio y a las características específicas de cultura de su personal; Íntimamente vinculadas con los planes estratégicos de la empresas en todas

sus áreas funcionales; Centradas en la calidad, el servicio al cliente, la productividad, la identificación de los empleados, el trabajo en equipo y la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Parte de este panorama, lo conforma las empresas financieras en el distrito de Barranca, debido a que se ha evidenciado un bajo nivel de productividad, esta situación desmejora notablemente la función de atención al público que esta institución ejerce. Es así como esta investigación intenta buscar la raíz del problema, determinando en si cuales son los factores que hacen falta aplicar en esta organización para mejorar el servicio y, de esta manera lograr elevar la calidad del trabajo transformando la realidad actual en el deber ser de toda organización empresarial.

Robbins Stephen y Coulter (2011) hacen referencia sobre este tema de la siguiente manera: En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico es alinear el área o profesionales de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades. Generalmente la función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, administración o gestión del personal durante la permanencia en

la empresa. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados o el manejo de las relaciones con sindicatos, entre otros. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional.

A su vez RonalMaraví (2013) manifestó: La Gestión de Personal debe significar el diseño de estrategias encaminadas a desarrollar y aprovechar el potencial de los trabajadores. En estos reside el conocimiento, la experiencia y el don de hacer que las cosas cambien positivamente; pero, siempre que se alcancen altos niveles de satisfacción laboral. De otra manera, el trabajador dedicará, gran parte de su tiempo, a criticar destructivamente a la organización y a buscar mejores horizontes. Las empresas -inmersas en un mercado competitivo donde esto ocurra estarán destinadas al fracaso y extinción. Es imposible que una empresa con trabajadores insatisfechos pueda competir con otra donde la situación sea diametralmente distinta. Y no tanto porque en aquella tengan un bajo desempeño, sino porque en esta, además de un buen desempeño, existe la producción de nuevas ideas; que son base en la generación de ventajas competitivas.

MATERIALES Y METODOS

El método de estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 107 empleados. La técnica fue la encuesta, y los instrumentos, un cuestionario y una ficha documental. Para la prueba de hipótesis, tanto general como específicas se empleará la Prueba de Correlación de Pearson.

RESULTADOS

Tabla 1 Análisis de Correlación de Pearson, a la primera hipótesis específica

		Gestión de personas	Desempeño laboral: habilidad o destreza
Gestión de persona	Correlación de Pearson	1	,783”
	Sig. (bilateral)		,000
	N	107	107
Desempeño laboral: habilidad o destreza	Correlación de Pearson	,783”	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	107	107

****.** La correlación es significativa a nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Correlación de Pearson realizado con el software SPSS v. 21. Elaboración propia.

Nota: El valor de la Correlación de Pearson es de 0,783; y como el valor de $p=0,000 < 0,05$, se rechaza H_0 . Es decir se acepta la primera hipótesis específica de la investigación.

Tabla 2 Análisis de Correlación de Pearson, a la primera hipótesis específica

		Gestión de personas	Desempeño laboral: toma de decisiones
Gestión de persona	Correlación de Pearson	1	,785”
	Sig. (bilateral)		,000
	N	107	107
Desempeño laboral: toma de decisiones	Correlación de Pearson	,785”	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	107	107

****.** La correlación es significativa a nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Idem.

Nota: El valor de la Correlación de Pearson es de 0,785; y como el valor de $p=0,00 < 0,05$, se rechaza H_0 . Es decir se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tabla 3 Análisis de Correlación de Pearson, a la primera hipótesis específica

		Gestión de personas	Desempeño laboral: calidad y competencias
Gestión de persona	Correlación de Pearson	1	,761”
	Sig. (bilateral)		,000
	N	107	107
Desempeño laboral: calidad y competencias	Correlación de Pearson	,761”	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	107	107

****.** *La correlación es significativa a nivel 0.01 (bilateral).*

Fuente: Idem.

Nota: El valor de la Correlación de Pearson es de 0,761; y como el valor de $p= 0,00 < 0,05$, se rechaza H_0 . Es decir se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación.

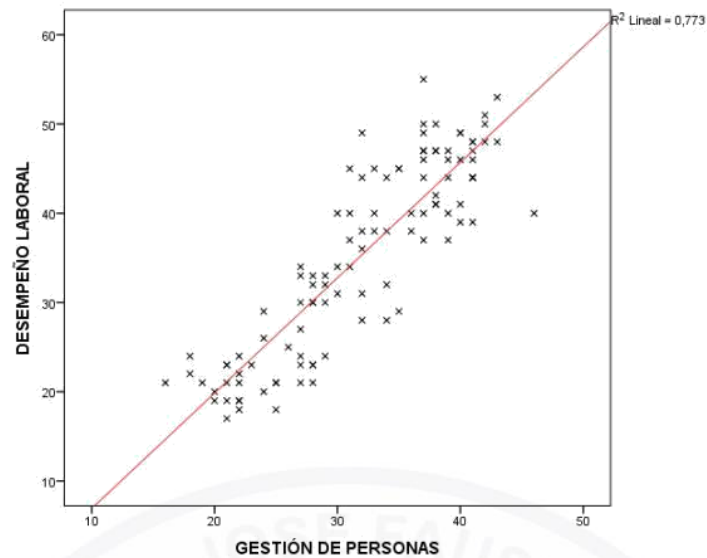
Tabla 4 Análisis de Correlación de Pearson, a la primera hipótesis específica

		Gestión de personas	Desempeño laboral
Gestión de persona	Correlación de Pearson	1	,879”
	Sig. (bilateral)		,000
	N	107	107
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,879”	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	107	107

****.** *La correlación es significativa a nivel 0.01 (bilateral).*

Fuente: Idem.

Nota: El valor de la Correlación de Pearson es de 0,761; y como el valor de $p= 0,00 < 0,05$, se rechaza H_0 . Es decir se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación.



Nota: El valor de la Correlación de Pearson es de 0,879; y como el valor de $p = 0,00 < 0,05$, se rechaza H_0 . Es decir se acepta la hipótesis general de la investigación. El gráfico muestra un $R^2 = 0,773$. Es decir de alta correlación. Y ascendente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles Martha. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ed. Granica.
- Andrade Simón, (2009) *Diccionario de Economía*, Tercera Edición, Editorial Andrade, 253.
- Bohlander, George, Sherman, Arthur, & Snell, Scott. (2001). *Administración de recursos humanos*. CengageLearning Editores.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A
- Cook, Marshall: (2010). *Coachingefectivo*. Mc. Grawhill. Bogotá.
- Chiavenato Idalberto (2009): *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición, Pág. 132.
- Díez de Castro (2010). *Administración y Dirección*, Interamericana, Pág. 5.
- Ezquiaga, Guillermo. *Claves para orientar el desarrollo laboral*, Editorial Ziur, ISBN 987-95909-2-9

Fischman, D. (2014) *Motivación 360° Como incrementarla en la vida y en la Empresa*.

Editorial planeta Peru SA

Licha, Isabel (2009) *El enfoque de gerencia social. En diseño y gerencia de políticas y programas sociales*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID),

Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).

Montenegro A., Ignacio Abdón (2005) *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*,

Colombia, Magisterio, p. 17.

Munuera Alemán, José Luis y Rodríguez Escudero, Ana (2007). *Estrategias de Marketing*,

un enfoque basado en el proceso de dirección, Madrid España, ESIC. p. 335

