

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU IMPACTO EN EL
CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
REDONDOS, HUACHO 2020

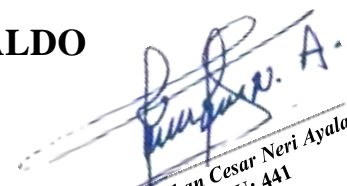
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

CHENG BEJARANO MARIO REYNALDO

ASESOR:

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA



Dr. Abraham Cesar Neri Ayala
DNU: 441

HUACHO – 2021

DEDICATORIA

Esto El presente trabajo está dedicado a mis queridos padres quienes me dieron la oportunidad de tener una formación académica de calidad y apoyarme tanto a lo largo de mi carrera universitaria como a lo largo de mi vida, ellos me enseñaron que la mejor herencia es el conocimiento y soy quien soy gracias a ellos..

Mario Reynaldo Cheng Bejarano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, a mi padre, a mi madre, en especial a mis tías quienes siempre nos brindaron apoyo cuando todo se tornaba gris y sombrío, y a pesar de todo siempre nos demostraban que se puede salir adelante con amor y convicción.

A mis amigos quienes a pesar de estar lejos siempre una parte de ellos reluce en mi al enfrentar diversas situaciones que se presentan a lo largo de mi vida.

Todos ellos me dan fuerzas y me demuestran que he podido antes, puedo ahora y siempre podre lograr lo que me proponga.

Mario Reynaldo Cheng Bejarano

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.6. Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.1.1. Investigaciones internacionales	8
2.1.2. Investigaciones nacionales	11
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Bases filosóficas	33
2.4. Definición de términos básicos	35
2.5. Hipótesis de la investigación	37
2.5.1. Hipótesis general	37
2.5.2. Hipótesis específicas	37
2.6. Operacionalización de las variables	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	40
3.1. Diseño metodológico	40
3.2. Población y muestra	41
3.2.1. Población	41
	iii

3.2.2. Muestra	41
3.3. Técnicas de recolección de datos	42
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	43
4.1. Análisis de resultados	43
4.2. Contrastación de hipótesis	62
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	72
5.1. Discusión de resultados	72
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
6.1. Conclusiones	75
6.2. Recomendaciones	78
REFERENCIAS	79
7.1. Fuentes documentales	79
7.2. Fuentes bibliográficas	80
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	38
Tabla 2. Gestión de Recursos Humanos	43
Tabla 3. Dotación de personal	44
Tabla 4. Desarrollo de Recursos Humanos	45
Tabla 5. Remuneración	46
Tabla 6. Seguridad y salud	47
Tabla 7. Crecimiento organizacional	48
Tabla 8. Diagnóstico	49
Tabla 9. Planificación	50
Tabla 10. Intervención	51
Tabla 11. Evaluación	52
Tabla 12. Tabla cruzada de Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional	53
Tabla 13. Tabla cruzada de Dotación de personal y Crecimiento organizacional	54
Tabla 14. Tabla cruzada de Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional	55
Tabla 15. Tabla cruzada de Remuneración y Crecimiento organizacional	57
Tabla 16. Tabla cruzada de Seguridad y salud y Crecimiento organizacional	59
Tabla 17. Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	60
Tabla 18. Correlación entre Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional	62
Tabla 19. Correlación entre Dotación de personal y Crecimiento organizacional	64
Tabla 20. Correlación entre Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional	66
Tabla 21. Correlación entre Remuneración y Crecimiento organizacional	68
Tabla 22. Correlación entre Seguridad y salud y Crecimiento organizacional	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión de Recursos Humanos	43
Figura 2. Dotación de personal	44
Figura 3. Desarrollo de Recursos Humanos	45
Figura 4. Remuneración	46
Figura 5. Seguridad y salud	47
Figura 6. Crecimiento organizacional	48
Figura 7. Diagnóstico	49
Figura 8. Planificación	50
Figura 9. Intervención	51
Figura 10. Evaluación	52
Figura 11. Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional	53
Figura 12. Dotación de personal y Crecimiento organizacional	54
Figura 13. Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional	55
Figura 14. Remuneración y Crecimiento organizacional	57
Figura 15. Seguridad y salud y Crecimiento organizacional	59
Figura 16. Correlación entre Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional	63
Figura 17. Correlación entre Dotación de personal y Crecimiento o organizacional	65
Figura 18. Correlación entre Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional	67
Figura 19. Correlación entre Remuneración y Crecimiento organizacional	69
Figura 20. Correlación entre Seguridad y salud y Crecimiento organizacional	71

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se inicia con el objetivo de determinar de qué manera la gestión de recursos humanos impacta en el Crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Fue necesario contar con el apoyo de las autoridades de la empresa Redondos, para que los objetivos estratégicos planteados en este proyecto se realicen con éxito y se logren con ello, los resultados esperados.

Para esta investigación la muestra fue de 291 trabajadores de la empresa Redondos, utilizando como instrumento de recolección de datos, una encuesta con escala Likert de 27 ítems en total. Este estudio es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.707, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Redondos no cuenta con un buen proceso de dotación de personal, no busca el desarrollo de sus colaboradores, las remuneraciones son bajas, y pocas veces se proyecta una buena seguridad y salud en el cuerpo laboral; es por ello que, en esta empresa no se presentan adecuados y efectivos diagnósticos, planeaciones, intervenciones, y evaluaciones de la fuerza laboral.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Crecimiento organizacional, Dotación de personal, Desarrollo de recursos humanos, Remuneración, Seguridad y salud.

ABSTRACT

This research work begins with the objective of determining how human resource management impacts organizational development in the company Redondos, district of Huacho, 2020.

It was necessary to have the support of the authorities of the company Redondos, so that the strategic objectives set out in this project are successfully carried out and the expected results are achieved.

For this research, the sample consisted of 291 workers from the company Redondos, using as a data collection instrument, a survey with a Likert scale of 27 items in total. This study is of an applied type, quantitative approach, correlational level and non-experimental cross-sectional design.

The asymptotic significance is less than the significance level. Therefore, there is enough statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis: human resource management affects organizational development in the company Redondos, Huacho district, 2020. Having a Spearman Rho correlation of 0.707, being a positive and moderate correlation according to the Bisquerra scale. In other words, the Redondos company does not have a good staffing process, does not seek the development of its collaborators, salaries are low, and good health and safety is rarely projected in the workforce; That is why this company does not present adequate and effective diagnoses, planning, interventions, and evaluations of the workforce.

Keywords: Human resource management, Organizational development, Staffing, Human resource development, Compensation, Safety and health.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada “Gestión de Recursos Humanos y su impacto en el Crecimiento organizacional de la empresa Redondos, Huacho 2020”, tiene como objetivo determinar de qué manera la gestión de recursos humanos impacta en el Crecimiento organizacional de la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

En esta investigación se fundamenta la gestión de recursos humanos y sus respectivas dimensiones: dotación de personal, desarrollo de recursos humanos, remuneración, seguridad y salud. Asimismo, se explica el Crecimiento organizacional, y sus propias dimensiones: diagnóstico, planificación, intervención, y evaluación.

Además, las recomendaciones que se indican en la presente investigación, ayudarán a mejorar la gestión de recursos humanos y el crecimiento organizacional de la empresa Redondos, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de esta investigación.

Este estudio investigativo está organizado en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación.

Capitulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capitulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capitulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presenta las referencias documentales, y bibliográficas; así como los respectivos anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La empresa Redondos se encuentra ubicada en el distrito de Huacho, llevan en el mercado 47 años realizando la función de llevar productos de calidad como lo son los productos cárnicos para lograr una satisfacción a todos los clientes. Dentro de su política y valores poseen el amor por la patria, la integridad, el compromiso y la pasión por la excelencia. Poseen las certificaciones HACCP y la ISO 9001, tienen como visión lograr convertirse en la empresa líder en el mercado nacional teniendo como objetivo la excelencia en la calidad de sus productos cárnicos con miras al mercado internacional, su propósito como empresa es generar una satisfacción de las familias a través de sus productos de calidad.

Se identifica dentro del área administrativa de la empresa Redondos una deficiencia en su gestión de Recursos Humanos influyendo en el crecimiento organizacional de la empresa, así mismo se observa que la falta del manejo de personal por el área de Recursos Humanos produce una baja en el proceso del crecimiento organizacional dentro de la empresa afectando en su visión de ser una empresa líder en el mercado nacional, se identifica que los jefes en el área de Recursos Humanos desean implantar algunas políticas dentro de la gestión de Recursos Humanos por la deficiencia del crecimiento organizacional que se está llevando.

La falta de una buena gestión de Recursos Humanos se debe al deficiente estudio y análisis de esta área, falta la capacitación a los jefes y empleados de esta área, así mismo la falta de la gestión de Recursos Humanos influye en el crecimiento organizacional de la empresa Redondos, el crecimiento

organizacional está muy bajo por la falta de especialización, estudios y análisis dentro de la empresa para este aspecto.

Si todos los problemas identificados siguen presentándose el área de Recursos Humanos tendrá un descontrol en su gestión, el crecimiento organizacional de la empresa será nulo y el ambiente que se dará dentro de la empresa Redondos será complicado por la falta de este aspecto.

Para controlar todos los pronósticos que se han detallado anteriormente se debe realizar una capacitación a toda el área de recursos humanos para su buena gestión y así lograr un buen crecimiento organizacional, con los posibles cambios en el crecimiento organizacional darán un apoyo a la gestión de Recursos Humanos con la finalidad de cumplir con la visión y proyección de la empresa Redondos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?

¿De qué manera el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?

¿De qué manera la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?

¿De qué manera la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Determinar de qué manera el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Determinar de qué manera la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Determinar de qué manera la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Este trabajo tiene como justificación la búsqueda de la gestión de Recursos Humanos dentro de la empresa Redondos con miras a un crecimiento organizacional para el cumplimiento de los objetivos, visión y proyección que se tiene.

1.4.1. Carácter por su conveniencia

Dentro del trabajo se busca tener una gestión de Recursos Humanos y tener un crecimiento organizacional dentro de la empresa Redondos para cumplir la visión que se tiene proyectada.

1.4.2. Carácter práctico

El sentido de motivación que posee este trabajo es tener una buena gestión de Recursos Humanos y poder llevar un buen crecimiento organizacional dentro de la empresa Redondos.

1.4.3. Justificación por su relevancia práctica

La justificación que tiene este trabajo por la parte de su relevancia práctica es la solución a los problemas identificados como son la gestión de Recursos Humanos y el crecimiento organizacional dentro de la empresa Redondos.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación geográfica

La investigación de este trabajo se desarrolla dentro de las instalaciones de la empresa Redondos.

1.5.2. Delimitación social

El trabajo es desarrollado para los trabajadores dentro del Área de Recursos Humanos de la empresa Redondos.

1.5.3. Delimitación teórica

Todo el trabajo es delimitado por el marco teórico que se presenta dentro de este.

1.6. Viabilidad del estudio

La viabilidad del trabajo es determinada y analizada por el asesor a cargo de este trabajo apoyado del marco teórico que se presenta a continuación con el uso de materiales descritos dentro del presupuesto del trabajo que fue llevado por el autofinanciamiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Chávez (2016) realizó su tesis titulada “Rol del recurso humano en la planeación estratégica de una compañía”, aprobada por la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. El objetivo general identificado en su tesis es determinar cómo el rol y la gestión de los recursos humanos puede contribuir al logro de ventajas competitivas inherente en la planeación estratégica de una compañía. El tipo de investigación es descriptivo, el método de su investigación es cualitativo, con un diseño no experimental. La muestra es de 15 individuos de 25 a 40 años. La técnica utilizada en su investigación fue la encuesta y su instrumento de investigación es el cuestionario. Su conclusión señala que el rol del recurso humano en términos de modernización exige la articulación de este con las áreas administrativas, de producción y personal en general, durante, antes y después de la planeación estratégica, además los gerentes que participaron de la investigación emitieron un criterio de aceptación en cuanto al rol protagónico del recurso humano no solo en la planeación sino en el cumplimiento de objetivos y metas empresariales.

Santos (2016) realizó su tesis titulada “Causas de la falta de gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad de las pymes de la provincia de Santa Elena”, aprobada por la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. El objetivo general identificado en su tesis es

identificar las causas de la falta de gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad de las pymes de la provincia de Santa Elena para proponer la implementación de un departamento de recursos humanos. El tipo de investigación es deductivo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 5048 empleados y la muestra es de 359 empleados. La técnica utilizada en su investigación fue la encuesta y su instrumento de investigación es el cuestionario. Su conclusión señala que se planteó una propuesta de implementación del departamento de recursos humanos en las pymes de la provincia de Santa Elena y se pretende con esto mejorar el ingreso del personal calificado a la empresa, además de las entrevistas realizadas a gerentes indican que la administración de recursos humanos es importante para la empresa logre cumplir sus metas organizacionales.

Balarezo (2014) realizó su tesis titulada “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el crecimiento organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE”, aprobada por la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. El objetivo general identificado en su tesis es estudiar la incidencia de una deficiente comunicación organizacional interna sobre el crecimiento organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 30 miembros y la muestra es de 30 miembros. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que la comunicación organizacional influye directamente sobre la baja

productividad de la empresa San Miguel Drive, así como también en las actitudes de los trabajadores, muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive.

Valdivieso (2015) realizó su tesis titulada “Crecimiento organizacional y su influencia en la calidad de vida de la Asociación de Pequeños Productores Agropecuarios del cantón Pasaje-Provincia de El Oro”, aprobada por la Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador. El objetivo general identificado en su tesis determinar un modelo de crecimiento organizacional para mejorar la calidad de vida de la Asociación de Pequeños Productores Agropecuarios del Cantón Pasaje – Provincia de El Oro. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 17 miembros y la muestra es de 17 miembros. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que luego de haber realizado la investigación se puede deducir que la Asociación carece de eficiencia organizacional, identidad y cuestiones de dirección, al no contar con un crecimiento organizacional no podrá aumentar su eficiencia ya que su área de acción es la del talento humano.

Martín (2011) realizó su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”, aprobada por la

Universidad de Valladolid, Valladolid, España. El objetivo general identificado en su tesis es analizar la forma en que determinadas prácticas de recursos humanos (transaccionales y relacionales) contribuyen a la retención del capital humano y cómo esto conduce a mejorar la capacidad de innovación y los resultados de la organización. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 1556 empresas y la muestra es de 1556 empresas. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que la revisión de la investigación en retención nos ha permitido constatar el amplio abanico de posibilidades que tienen las organizaciones para tratar de retener a sus empleados, en general, y cuáles son aplicables a los empleados estratégicos, en particular. En concreto, seleccionamos ocho prácticas que gozan de una elevada contrastación empírica en el ámbito de la retención y que clasificamos en dos categorías, según su naturaleza transaccional o relacional.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Curasma (2017) realizó su tesis titulada “Compromiso laboral y crecimiento organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017”, aprobada por la Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Perú. El objetivo general identificado en su tesis es determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y el crecimiento organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017. El tipo de investigación es cualitativo, el método de

su investigación es básico, con un diseño no experimental. La población es de 1333 trabajadores y la muestra es de 50 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el crecimiento organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica – 2017; siendo el coeficiente +0,50 interpretándose como correlación positiva media. Por lo que la responsabilidad demostrada de parte de los colaboradores hacia los directivos es en cierta manera interesante ya que demuestran mayor esfuerzo para conseguir un crecimiento organizacional eficaz y eficiente.

Quevedo (2017) realizo su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y crecimiento organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017”, aprobada por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo general identificado en su tesis es determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Crecimiento Organizacional, en docentes de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores 2017. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 1050 docentes y la muestra es de 131 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el crecimiento organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559

representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$. se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Ahumada (2019) realizó su tesis titulada “Selección de personal y el crecimiento organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016”, aprobada por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. El objetivo general identificado en su tesis es determinar la relación entre la selección de personal y el crecimiento organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, en el año 2016. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 120 empleados y la muestra es de 120 empleados. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que existe una correlación significativa entre la variable selección del personal y la variable crecimiento organizacional, según la correlación de Spearman de 0.669, teniendo un resultado moderado.

Castro (2017) realizó su tesis titulada “Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016”, aprobada por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo general identificado en su tesis es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional

de Educación de Loreto, 2016. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 150 colaboradores y la muestra es de 108 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la variable gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$).

Sánchez (2017) realizó su tesis titulada “Crecimiento organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la Empresa Cruz del Sur - 2015”, aprobada por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo general identificado en su tesis es establecer cómo se relaciona el crecimiento organizacional con la asistencia que se brinda a los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015. El tipo de investigación es cualitativo, el método de su investigación es descriptivo, con un diseño no experimental. La población es de 1470 choferes y la muestra es de 305 choferes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión señala que Durante el proceso de la investigación se determinó una relación positiva, muy fuerte y significativa ($r = 0.942$ con una sig. de 0,000), entre el crecimiento organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015; estableciéndose la validez de la hipótesis general planteada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de recursos humanos

Wayne (2010) afirma que: “La gestión de recursos humanos es la acción de manejar los distintos individuos que se tiene bajo un mando para el logro de objetivos y metas que se tenga planeado, a través del uso de distintas herramientas para el uso eficaz de las distintas habilidades de los individuos” (p.4). Así mismo el manejo o gestión de recursos humanos dentro de las empresas es un factor muy importante porque afecta directamente a la eficiencia y eficacia de la empresa, maneja toda la fuerza de trabajo que se tiene en la organización, maneja el clima organizacional que se tiene y toma las decisiones importantes con respecto a los trabajadores.

Werther & Keith (2008) definen que: “La gestión de recursos humanos se utiliza para enfocar el esfuerzo o capital humano de las personas para el cumplimiento de objetivos, metas y propósitos bajo la determinación del punto de vista estratégico” (p.8). Como mencionan los autores este factor de gestión de recursos humanos es muy importante dentro de la organización ya que se centra en la estrategia que maneja la empresa con miras a cumplir su visión que manejan, la gestión de recursos humanos potencia la productividad que se pueda dar dentro de la empresa y por los trabajadores dentro de ella.

Gómez, Balkin & Cardy (2008) afirman que: “La gestión de recursos humanos es la forma en la cual los directivos se encargan de la ejecución correcta de las funciones y labores de los trabajadores que están dentro de la organización o empresa” (p.3). Continuando con la afirmación de los

autores la gestión de recursos humanos se enfoca netamente en la fuerza de trabajo y capital humano el cual impulsa a la empresa u organización para realizar sus actividades cumpliendo con las normas de trabajo y obteniendo una productividad muy alta con buen ambiente laboral.

Ayensa, (2018) define que: “Gestionar el área de recursos humanos es manejar la vida laboral que se tiene dentro de la empresa, manteniendo las normas y reglas para los trabajadores guiándolos junto con la visión que tiene la empresa u organización” (p.10). Así mismo la gestión de recursos humanos observa y analiza los puntos de seguridad y salud de los trabajadores de la empresa, también se toma en cuenta el salario y remuneraciones de los trabajadores.

Puchol (2007) afirma que: “La gestión de recursos humanos es la función de gestionar el personal que maneja la empresa u organización para el cumplimiento de sus actividades con perspectiva a su visión y proyección” (p.22). También se afirma que hay empresas que tienen un área determinada para esta función, así como también hay empresas que tienen área, departamentos y subdepartamentos para el desarrollo de esta función.

A) Dotación de personal:

Wayne, (2010) afirma que: “La dotación de personal viene a ser un proceso por el cual se puede disponer del número de empleados correcto para cumplir las distintas funciones y actividades que se da dentro de la empresa” (p.5). También esta característica de la gestión de recursos humanos ayuda a determinar los puestos específicos y necesarios para cumplir las estrategias que tiene la empresa u organización y sus objetivos organizacionales.

Lamata (1998) define que: “La dotación de personal tiene que estar determinada por la cantidad de actividades que se realizaran dentro de la empresa u organización para cumplir cada una de ellas” (p.503). Así mismo la dotación de personal es muy importante porque proyectará el capital humano que tendrá la empresa u organización y junto con esto se podrá hacer una planificación para los objetivos y metas que se tienen.

Gento (2002) afirma que: “La dotación de personal es un aspecto muy importante dentro de la empresa para conseguir identificar cada uno de los puestos de trabajo que serán necesitados” (p.116). Manteniendo el estudio que se hizo para identificar el capital humano que se necesita dentro de la empresa se puede estimar la gestión que se tendrá sobre ellos determinándoles a cada uno de ellos ciertas funciones y actividades para tener un rendimiento, eficiencia, eficacia y productividad alta.

Las características de la dotación de personal son:

Análisis de puestos

Torres & Jaramillo (2014) afirman que: “El análisis de puestos se da para la especificación de las labores y funciones que tendrán determinados trabajos y la responsabilidad que llevaron los puestos” (p.6). Así mismo el análisis de puestos nos ayudara a tener una planificación específica para cada función que deseamos implantar en la empresa u organización, aumentando las posibilidades de un control de total de toda la gestión de recursos humanos.

Planeación de recursos humanos

Wayne, (2010) define que: “La planeación de recursos humanos son las estrategias que se van a establecer para el funcionamiento correcto de esta área y el cumplimiento de todas las políticas planteadas” (p.6). También podemos definir a la planeación de recursos humanos como la visión que se tiene del curso que tendrán los trabajadores de la empresa cumpliendo las funciones que se le asignaron.

Reclutamiento

Wayne (2010) afirma que: “El reclutamiento es un proceso que se da dentro de la empresa u organización para obtener trabajadores con las cualidades que se requieren para el puesto” (p.5). Este proceso dentro de la dotación de personal nos da el factor de eficiencia para cada puesto de trabajo, a través de los distintos pasos que sigue este proceso se llega a obtener al trabajador indicado y el número indicado de trabajadores que se requieren.

Selección

Wayne, (2010) define que: “La selección es el proceso mediante el cual se elige de un determinado número de personas pre seleccionadas, cumpliendo los requisitos y quien mejor se adapte al puesto que se requiere” (p.5). La selección sirve para tomar una buena decisión sobre los posibles trabajadores que entrarán a la empresa, cumpliendo con las

cualidades necesarias para el puesto y de acuerdo a la planificación de la empresa.

B) Desarrollo de recursos humanos

Wayne (2010) define que: “El desarrollo de recursos humanos es el proceso por el cual se da una mejora dentro del area de recursos humanos a traves de las capacitaciones y se tiene en cuenta la planeación que tiene la empresa” (p.6). Dentro del desarrollo de recursos humanos se ve el crecimiento que tiene esa area con miras a cumplir su planeación y estrategias planteadas, apoyando y dando objetivos para cada trabajador.

Robert & Wayne (2005) afirman que: “El desarrollo de recursos humanos es un conjunto de factores que ayudan al progreso de la empresa dentro del área de recursos humanos apoyado por las capacitaciones y estudios” (p.5). El desarrollo de recursos humanos da la oportunidad de crecimiento de la empresa, haciendo crecer profesionalmente a los trabajadores con motivo de hacerles una fuerza de trabajo muy eficiente y eficaz.

Mercado, Miyamoto & O’Connor (2008) define que: “El desarrollo de recursos humanos ayuda al crecimiento de la empresa y del estado, generando una mayor eficiencia de los trabajadores” (p.57). El desarrollo de cada trabajador o colaborador hace que la empresa obtenga una mejora, la capacitación y cursos que se le dé al trabajador ayudara con este factor.

Las características del desarrollo de recursos humanos son:

Planeación de la carrera

Wayne (2010) afirma que: “La planeación de la carrera es el establecimiento de metas que se pone el trabajador durante su profesión, las cuales alcanzara con el pasar del tiempo” (p.7). Una buena planeación de los trabajadores hará que su vida profesional crezca a un ritmo acelerado, esto apoyara el desarrollo de la empresa y de los recursos humanos que posee esta.

Desarrollo de la organización

Wayne (2010) define que: “El desarrollo de la organización es la configuración de distintos sistemas para llevar a la empresa u organización a un ambiente o posición más competitiva” (p.7). Este desarrollo permite a la empresa crecer y desarrollarse con miras a una expansión, cumpliendo las metas, objetivos y visiones que se tienen.

La administración de desempeño

Wayne (2010) afirma que: “La administración de desempeño es un proceso o actividad que tiene como centro el cumplimiento de las metas para la mejora de los trabajadores y la empresa” (p.7). También con este factor de la administración de desempeño se puede disponer y tener a las personas que se adecuen bien al puesto que se necesita con las habilidades y cualidades necesarias.

La evaluación de desempeño

Wayne (2010) define que: “La evaluación de desempeño es la forma en la cual se mide el rendimiento que tienen los

trabajadores y el nivel de cumplimiento de las metas” (p.7).
Evaluar el desempeño que tienen todos los trabajadores es un factor muy clave para cumplir la misión y visión que tiene la empresa, esta identificación ayuda a solucionar los problemas que puedan ocurrir y redirigir el trabajo que se lleva a cabo.

C) Remuneración

Wayne (2010) afirma que: “La remuneración es la forma en la cual se le paga al trabajador por el cumplimiento de sus funciones y actividades que ayudan con el desarrollo de la empresa” (p.7). La remuneración puede ser de una manera financiera directa o indirecta y no financiera, donde cada uno de estos tipos de recompensa son para el trabajador por su buen desempeño.

Robert & Wayne (2005) definen que: “La remuneración es la compensación que se le da a los trabajadores por su desempeño y cumplimiento de los objetivos planteados en la planificación de sus puestos” (p.6). La remuneración es una parte muy influyente en el desempeño y eficiencia de los trabajadores porque muestra el interés que tiene la empresa con ellos, una buena remuneración genera una seguridad a los trabajadores e influye en su rendimiento dentro de la empresa.

Díez, Navarro, & Peral (2003) afirman que: “La remuneración para un equipo de trabajo es muy importante ya que es la forma en la cual la empresa muestra el nivel de compromiso que tiene con sus trabajadores” (p.59). Este factor influye en el nivel de conexión que tendrá el trabajador con la empresa, una buena conexión genera que el

trabajador se sienta comprendido en su trabajo y se desarrolle de una manera mucho mejor haciendo sus funciones mucho más rápido y de una mejor manera.

Las características de la remuneración son:

Remuneración financiera directa

Wayne (2010) afirma que: “Este tipo de remuneración es donde el trabajador recibe en compensación por su trabajo un sueldo, bonos, salario o comisión” (p.7). Aquí los pagos que se les da a los trabajadores son netamente monetarios, se les da dinero en físico para que ellos dispongan de la manera que deseen por su buena actuación y desempeño en sus funciones y actividades.

Remuneración financiero indirecta

Wayne (2010) define que: “Las remuneraciones financieras indirectas son todas aquellas recompensas financieras que no estén dentro de las remuneraciones directas como vacaciones, días libres, etc.” (p.7). Dentro de las remuneraciones financieras indirectas se dan al trabajador recompensas por su buen trabajo de una manera no monetaria, reduciéndole algunas horas de trabajo para su comodidad.

Remuneración no financiera

Wayne (2010) afirma que: “La remuneración no financiera viene a ser la forma en la cual se siente el trabajador con el trabajo, la comodidad que genera el trabajo en el mismo” (p.7).

Este tipo de remuneración afecta los sentimientos del

trabajador, mejora el estado anímico del colaborador y genera una satisfacción total.

D) Seguridad y salud

Wayne (2010) define que: “La seguridad es la forma de proteger al trabajador contra cualquier lesión o problema que pueda ocurrir y la salud es la libertad de enfermedades tanto físicas como mentales” (p.7). Este factor es muy importante para lograr una buena gestión de recursos humanos, tener unos trabajadores saludables y seguros hace que sean más eficientes por consecuencia la empresa tendrá un mejor desarrollo.

Robert & Wayne (2005) afirma que: “Los factores de seguridad y salud son muy importantes porque generan un buen ambiente para que los trabajadores realicen sus funciones con mucha mayor efectividad” (p.6). La seguridad nos dice que el trabajador no puede estar expuesto a ningún riesgo sin su equipo necesario o sin una planificación de riesgos y la salud es para mantener un ambiente amigable y saludable sin riesgo a enfermedades físicas o psicológicas.

Hena (2014) define que: “La seguridad y la salud son los dos factores más críticos dentro de los trabajos, estos dirigen la eficiencia que tendrán los trabajadores dentro de la empresa u organización” (p.87). La seguridad afirma la confianza que tienen los trabajadores con la empresa u organización y la salud el nivel de integración que tendrán con la empresa u organización.

Las características de la seguridad y salud son:

Acciones negligentes de los empleados

Wayne (2010) afirma que: “Las acciones anticipadas en un inicio del trabajo determinan la reducción de accidentes posibles que podrían generarse dentro de la empresa” (p.343). Los primeros meses de trabajo tienen las tasas más altas de accidentes, la prevención debe darse dentro de este tiempo en las empresas para así mantener seguros a los empleados.

Condiciones de trabajo inseguras

Wayne (2010) define que: “Dentro de las condiciones de trabajo se analizan las posibles inseguridades que se tienen dentro de la empresa para cada área de trabajo” (p.343). Tener un buen análisis de las condiciones de trabajo dentro de la empresa realiza un aporte muy importante a mejorar la seguridad y evitar los accidentes posibles.

Desarrollo de programas de seguridad

Wayne (2010) afirma que: “El desarrollo de programas de seguridad es la planificación de distintos procesos para evitar los accidentes, dependen del tamaño de la empresa para ser más sencillo o más complejos” (p.344). Tener un buen plan o programa de seguridad ayuda a eliminar en un gran porcentaje el número de accidentes posibles.

Investigación de accidentes

Wayne (2010) define que: “La investigación de accidentes se dan para identificar el posible fallo en el programa de seguridad implantado dentro de la empresa u organización” (p.345). Los accidentes pueden ocurrir aun teniendo un buen

programa de seguridad, la investigación de estos ayuda a mejorar el programa y asegurar que no vuelva a existir un accidente de esa manera o forma.

2.2.2. Crecimiento organizacional

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) afirman que: “El crecimiento organizacional es el proceso de cambios o estrategia de cambios que adopta una organización para dar mejora a alguna situación o solucionar una inconformidad que se presenta dentro de la organización para la subsistencia de esta a través de las distintas acciones planteadas en la organización” (p.9). Las empresas que tienen un crecimiento organizacional tienen una resolución de problemas y conflictos inmediata, gracias a la planificación que se da se vuelve en un organismo eficiente y eficaz, teniendo una ventaja competitiva ante el resto.

Achilles (2004) define que: “El crecimiento organizacional busca la retroalimentación de información para la comprensión de la vida de una empresa, diagnosticar y solucionar problemas que se puedan presentar dentro de ella” (p.44). El crecimiento organizacional ayuda mucho en el crecimiento de cada individuo que trabaje dentro de este entorno, favorece al buen clima organizacional, se comienza a mejorar y desarrollar el trabajo en equipo o grupos.

Cole & Gaynor (2005) afirman que: “El crecimiento organizacional es la combinación de varios pasos para la formulación de una estrategia con base a cumplimiento de las metas y proyectos planeados por la empresa u organización” (p.72). Todo el proceso organizacional que se lleva en la empresa ayuda al desarrollo, gestionando los posibles problemas y

planificando escenarios futuros, teniendo en cuenta la visión de la empresa.

Méndez (2006) define que: “Todo lo que representa al crecimiento organizacional es llevado por la alta gerencia para mejorar la eficacia y eficiencia de la empresa, con una planificación muy bien detallada para generar cambios buenos y beneficiosos” (p.120). Todo este proceso que se da es en beneficio de la empresa para el cumplimiento de los objetivos lo cual tiene como base o fundamento el comportamiento de los trabajadores que laboran dentro de la empresa.

Rodríguez y otros (2014) afirman que: “La empresa necesita realizar cambios y mejoras de acuerdo a todo el entorno que los rodea, por lo que el crecimiento organizacional es la forma perfecta para afrontar estos distintos retos” (p.86). Obteniendo las mejoras y soluciones a los distintos problemas que se generan la empresa logra obtener un crecimiento organizacional, estos cambios se adecuan al plan que tiene la empresa como objetivos y metas, identificando su visión a futuro.

A) Diagnóstico

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “El diagnóstico es el factor en donde se presenta el estado de la empresa, teniendo en cuenta todos los problemas, estrategias, planes, etc.” (p.54). Realizar un diagnóstico a una empresa nos muestra su estado actual, los problemas presentes que tiene, las ventajas que tiene y nos dará una herramienta importante para poder planificar una estrategia que mejore todos los aspectos presentados.

Reza (2006) afirma que: “El diagnóstico dentro de una empresa nos muestra una información vital para la mejora, crecimiento y crecimiento de la empresa para realizar una planificación” (p.63). Los indicadores y la información dada por el diagnóstico que se realizó nos mostrará los aspectos en los cuales la empresa tiene muchas más deficiencias y así hará que la empresa se enfoque en esas debilidades que presenta para poder obtener una ventaja competitiva.

Miranda y otros (1991) define que: “El diagnóstico es la situación actual de toda la empresa, tomando puntos críticos e importantes para su buen uso con miras a la realización de una planificación óptima” (p.45). La presentación de estos datos ayudara a la gerencia a tomar una decisión con respecto a los posibles problemas que afectan a la empresa, así como darles una solución rápida, eficaz y eficiente.

Las características del diagnóstico son:

Puntos fuertes

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) afirman que: “Los puntos fuertes son los pilares que maneja la empresa como fortalezas haciendo de estos su barrera contra los problemas” (p.41). Las fortalezas de la empresa son los puntos fuertes los cuales son la base y lo más importante que se tiene, estos deben ser identificados para tenerlos en cuenta para todas las áreas o problemas que se manifiesten.

Problemas

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “Los problemas son las dificultades que se presentan dentro de las

empresas como muestra de algunas deficiencias que se presentan” (p.41). Las deficiencias que presenta la empresa se muestran como problemas los cuales han sido identificados dentro del diagnóstico, forman una inconformidad dentro de la empresa que genera un malestar.

Oportunidades

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) afirman que: “Las oportunidades son ocasiones únicas que se presentan algunas veces en la empresa para mejorar y desarrollarse” (p.42). Esta ocasión debe aprovecharse dentro de las empresas para mejorar y lograr una ventaja ante los otros competidores.

B) Planificación

Hernández, Gallarzo, & Espinoza (2011) definen que: “La planificación sirve para corregir o eliminar los problemas que se habían presentado en el diagnóstico, realizando un plan que se implantará en la empresa” (p.45). La empresa al plantear una acción ante los distintos problemas que se presentan está generando un plan el cual será introducido en la organización para su cumplimiento por todas las áreas de trabajo.

Saavedra, Castro, Restrepo, & Rojas (2001) afirman que: “La planificación es el resultado de un estudio o diagnóstico para prever los distintos escenarios futuros que se pueden presentar en la empresa” (p.21). Los problemas siempre están presentes en las empresas, para esto se realiza el diagnóstico donde se identifican todos los que

afectan, con estos resultados la gerencia puede tomar decisiones e implantar un plan de acción para solucionar estos problemas.

Las características de la planificación son:

Metas

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “Las metas son los objetivos a corto y mediano plazo que la empresa quiere cumplir para crecer y desarrollarse dentro del ámbito organizacional” (p.46). Las metas están incluidas dentro del plan de acción que se implanta en la empresa para mejorar y obtener un crecimiento organizacional.

Recursos

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) afirman que: “Los recursos son todos los disponibles que tiene la empresa para el cumplimiento de su plan de acción que esté implantado” (p.46). El uso eficaz de los recursos de una empresa hace que se dé un crecimiento organizacional muy bueno y consiguen una ventaja competitiva.

Ventajas

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “Las ventajas son las diferencias optimas, buenas y resaltantes que tiene una organización sobre otra” (p.47). Las ventajas ayudan a sobresalir y ser más eficaces que otras organizaciones tomando la delantera con algunos aspectos en los cuales se tienen estas.

C) Intervención

Hernández, Gallarzo, & Espinoza, (2011) afirman que: “La intervención es el proceso en el cual se ponen en uso o práctica las acciones que fueron diseñadas para solucionar los problemas” (p.55). La acción planteada por la gerencia en este punto son puestas a funcionar para luego poder evaluarlas y analizarlas obteniendo resultados que ayudaran en el crecimiento organizacional de la empresa.

Méndez (2006) define que: “La aplicación de los distintos puntos incluidos en la planificación es la forma de intervención de la empresa con respecto a los problemas que se presenta” (p.42). Los problemas tienen distintos tipos de influencia dentro de la organización, la intervención para solucionar estos problemas es un punto importante y el buen manejo de los problemas mejorara el ámbito organizacional de la empresa.

Las características de la intervención son:

Acciones

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) afirman que: “Las acciones correctivas que se toman dentro de la empresa son necesarias para la solución de los problemas que se han generado” (p.55). Todos los procesos tomados por la gerencia de la organización para controlar los problemas se le denominan acciones correctivas.

Corrección de problemas

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “La corrección de problemas es la solución total de los problemas

eliminándolos completamente de la organización o empresa” (p.55). Corregir los problemas se dan a partir de la planificación que se tuvo y la determinación de las acciones correctivas que se darían con respecto a ellos.

Aprovechamiento de oportunidades

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) afirman que: “El aprovechamiento de las oportunidades es tomar las acciones correctas y aprovechar ese momento preciso para mejorar” (p.56). Las oportunidades son pocas y cuando se presentan dentro de la organización se tienen que incluir y mejorar en todo lo posible para obtener una ventaja dentro de la empresa.

D) Evaluación

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “La evaluación son los resultados que se obtienen luego de la implantación del plan de acción que se dio en la empresa para la solución de los distintos problemas” (p.55). Evaluar los diferentes resultados que nos brinda los indicadores ayudara a tener una visión más amplia de la empresa y de la organización, estos indicadores se evaluaran para generar un nuevo plan de acción para implantar en la empresa u organización.

Méndez (2006) afirma que: “Este último punto dentro del crecimiento organizacional ayuda a verificar si lo puesto en práctica funciona y para pensar en un nuevo plan de acción para implantar en la empresa” (p.43). Como último factor dentro del crecimiento organizacional debe tomarse en cuenta mucho más para el cumplimiento de la visión y misión que tiene la empresa como organización.

Las características de la evaluación son:

Efectos

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “Los efectos son las influencias que se han obtenido con las acciones que han sido desarrolladas a lo largo de toda la organización” (p.55). Los efectos pueden ser positivos y pueden ser negativos, dependerán del desarrollo que se dio durante la etapa de planificación.

Éxito

Hernández, Gallarzo, & Espinoza (2011) afirman que: “El éxito es la conclusión efectiva de una buena gestión y aplicación de los planes de acción que se han desarrollado dentro de la empresa u organización” (p.55). El éxito de la empresa u organización dará una ventaja competitiva dentro de todos los ámbitos, esto demuestra el buen manejo de los recursos humanos y del crecimiento organizacional que se lleva a cabo dentro de la empresa.

Satisfacción

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011) definen que: “La satisfacción es la sensación que se genera dentro de la organización por el cumplimiento eficiente del plan de acción que se implanto” (p.55). Esta última característica de la evaluación nos muestra el nivel de impacto que tuvo el plan de acción que fue implantado por la gerencia hacia la organización.

2.3. Bases filosóficas

Stoner, Freeman & Gilbert (1996) afirma que:

A lo largo del tiempo se fue tomando como importancia la organización de las personas para formar una estructura organizada y que realice unas determinadas funciones y actividades por el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa u organización, dentro de este grupo organizado se busca el beneficio de todos los integrantes quienes lo conforman. (p.6)

La administración sirve para organizar a las personas con la finalidad de obtener un objetivo en común, dando beneficios a todos los que lo conforman, este punto es importante para todas las organizaciones, maximizan todo el uso de sus recursos de una manera eficiente y eficaz. Toda organización tiene un plan o un sistema que se cumple dentro de ella para la realización de todas las funciones y actividades que les compete. Los gerentes dentro de las organizaciones cuentan con un papel muy importante como líderes o entrenadores de los demás empleados, quienes observan a sus jefes como un ejemplo a seguir.

Robbins & DeCenzo (2002) define que:

Las personas organizadas necesitan seguir un lineamiento para lograr el cumplimiento de todas las actividades que se tienen planeadas, tomando en cuenta cada una de las habilidades de los trabajadores, se identifica los puestos necesarios para el cumplimiento del plan hecho por la organización. (p.30)

Los lineamientos que se establecen dentro de la empresa sirven para poder llevar a cabo todos los objetivos que se tienen y se planean obtener como la visión y misión de la empresa u organización. Un buen líder o gerente debe especificar

cada trabajo que se realizara para poder tener una eficiencia y efectividad total en todas las áreas de la empresa u organización.

2.4. Definición de términos básicos

Barreras

Las barreras son impedimentos que se ponen para algo o alguna cosa. Según (Gento, 2002)

Clima organizacional

El clima organizacional es el ambiente que se genera en un espacio de trabajo juntando las emociones, sentimientos, etc. Según (Méndez, 2006)

Crecimiento

El crecimiento es el proceso de aumento de alguna cosa. Según (Gento, 2002)

Cualidades

La cualidad se considera como una característica innata de una persona, animal o cosa que representan sus atributos. Según (Puchol, 2007)

Efectividad

La efectividad es el balance que se da entre la eficacia y eficiencia para el buen desarrollo de algunas actividades. Según (Ayensa, 2018)

Eficacia

La eficacia es la capacidad que se tiene para la satisfacción total de alguna necesidad. Según (Achilles, 2004).

Eficiencia

La eficiencia es la capacidad que se tiene para producir o realizar una función con alguien o algo. Según (Achilles, 2004)

Gerencia

La gerencia es el área que coordina las funciones, actividades y desarrollo de toda una empresa. Según (Méndez, 2006)

Inconformidad

Una inconformidad es un problema o queja generado por alguna deficiencia o malestar generado. Según (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008)

Indicadores

Los indicadores son los valores o características que se tienen respecto a algún determinado dato o información. Según (Cole & Gaynor, 2005)

Metas

Las metas son los objetivos específicos que se tienen para realizar a partir de distintas actividades y funciones. Según (Saavedra, Castro, Restrepo, & Rojas, 2001)

Pilar

Pilar es el sostén, fuerza, soporte o base que se tiene de algo. Según (Ayensa, 2018)

Programa

Un programa es la constitución de una serie de procesos, actividades o funciones para el desarrollo de algo. Según (Chávez, 2016)

Retroinformación

La retroinformación es el proceso de volver a repasar la información obtenida en una primera instancia. Según (Saavedra, Castro, Restrepo, & Rojas, 2001)

Visión

La visión es la perspectiva que se tiene hacia el futuro, es la razón por la cual una empresa nace y se desarrolla. Según (Saavedra, Castro, Restrepo, & Rojas, 2001)

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

La gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

La dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

El desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

La remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

La seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO	ESCALA (ORDINAL)
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	En su libro Wayne, (2010) define: La gestión de recursos humanos es la acción de manejar los distintos individuos que se tiene bajo un mando para el logro de objetivos y metas que se tenga planeado, a través del uso de distintas herramientas para el uso eficaz de las distintas habilidades de los individuos. (p.4)	Dotación de personal	Análisis de puestos Planeación de recursos humanos Reclutamiento Selección	1-4	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente
		Desarrollo de Recursos Humanos	Planeación de la carrera Desarrollo de la organización La administración de desempeño La evaluación de desempeño	5-8	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente
		Remuneración	Remuneración financiera directa Remuneración financiera indirecta Remuneración no financiera	9-11	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente
		Seguridad y salud	Acciones negligentes de empleados Condiciones de trabajo inseguras Desarrollo de programas de seguridad Investigación de accidentes	12-15	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente
		Diagnóstico	Puntos fuertes Problemas Oportunidades	16-18	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente

Variable 2: Crecimiento organizacional	de cambios o estrategia de cambios que adopta una organización para dar mejora a alguna situación o solucionar una inconformidad que se presenta dentro de la organización para la subsistencia de esta a través de las distintas acciones planteadas en la organización.(p.9)	Planificación	Metas Recursos Ventajas	19-21	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente
		Intervención	Acciones Corrección de problemas Aprovechamiento de oportunidades	22-24	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente
		Evaluación	Efectos Éxito Satisfacción	25-27	Cualitativa Policotómica	Bueno Regular Deficiente

Nota. Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo será realizado con un tipo de investigación correlacional en base con los conocimientos de (Hernández & Mendoza, 2019) los cuales afirman que: “El tipo correlacional se refiere a encontrar la relación que existen entre dos variables” (p.109).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño planteado en este problema será no experimental tomando como base a (Hernández & Mendoza, 2019) los cuales afirman que: “No afecta la naturaleza de las variables el estudio no experimental” (p.174).

3.1.3. Enfoque de investigación

El enfoque tomado en cuenta en este trabajo será cuantitativo en base a (Hernández & Mendoza, 2019) los cuales afirman que: “El enfoque cuantitativo se refiere al estudio que se da de una manera seguida de pasos sin omitir ninguno” (p.6)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población del presente trabajo será de 1200 trabajadores de la empresa Redondos. (Hernández & Mendoza, 2019) definen que: “La población es el conjunto de personas dentro del cual se desarrollara un trabajo” (p.196).

3.2.2. Muestra

En principio se determinó el muestreo aleatorio simple, debido a que existen las condiciones que garantizan que la distribución de p es aproximadamente normal. Por tanto, se obtiene la fórmula para n, suficiente para hacer innecesario uso de la correlación finita, por cuanto se ha considerado la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P Q}{N e^2}$$

Z = Tabla de distribución normal estándar (1.96)

P= Proporción de población que posee las características de interés

Q= (1-P)

N= Universo

n= Muestra

Reemplazando en la ecuación:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2} = 291$$

La muestra del presenta trabajo será de 291 trabajadores de la empresa Redondos. (Hernández & Mendoza, 2019) definen que: “La muestra es un grupo seleccionado de personas para poder desarrollar un estudio” (p.196).

3.3. Técnicas de recolección de datos

Para el desarrollo y recolección de datos se utilizará la encuesta, así mismo de instrumento de estudio se usará el cuestionario.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

La técnica para el procesamiento de la información comprende las siguientes etapas:

Primera, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema. Esta etapa se concluirá con la aprobación del proyecto de Tesis por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Segunda, consistirá en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta a los colaboradores del Gobierno Regional de Lima.

Tercera, consistirá en el procesamiento, interpretación de los datos recopilados y finalmente las conclusiones utilizando el software estadístico y Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la variable Gestión de Recursos Humanos y sus dimensiones

Tabla 2

Gestión de Recursos Humanos

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	42	14%
DEFICIENTE	156	54%
REGULAR	93	32%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

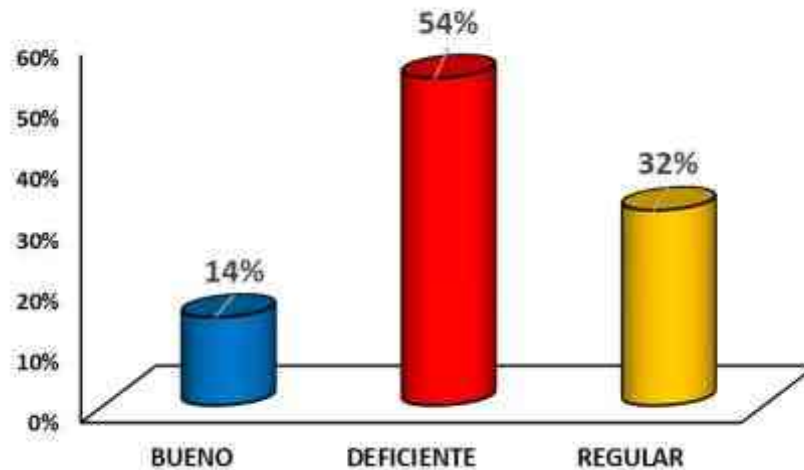


Figura 1. Gestión de Recursos Humanos

Se aplicó un test a trabajadores de la empresa Redondos, sobre la Gestión de Recursos Humanos. El 54% de encuestados señala que el nivel de gestión de recursos humanos en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Redondos no cuenta con un buen proceso de dotación de personal, no busca el desarrollo de sus colaboradores, las remuneraciones son bajas, y pocas veces se proyecta una buena seguridad y salud en el cuerpo laboral. Mientras que, el 32% de trabajadores señala que el nivel de gestión de recursos humanos en la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 14% señala que el nivel de gestión de recursos humanos en la empresa Redondos es bueno.

Tabla 3
Dotación de personal

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	19	7%
DEFICIENTE	175	60%
REGULAR	97	33%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

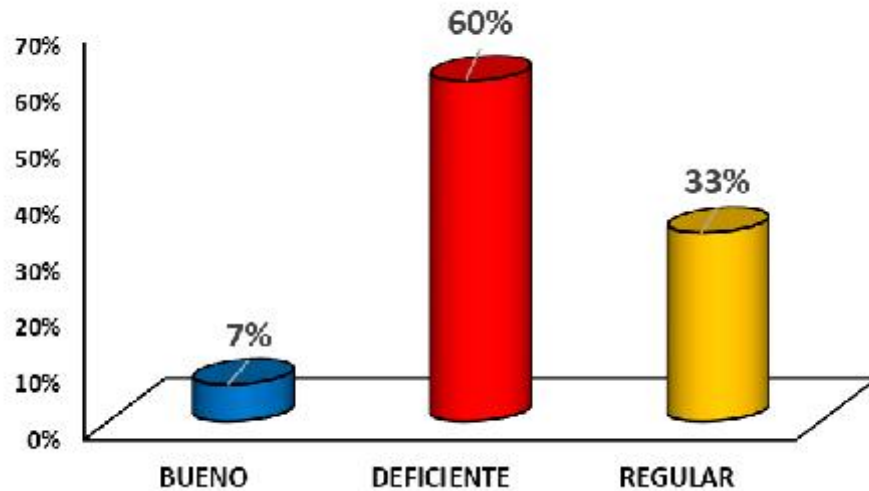


Figura 2. Dotación de personal

En la figura 2 y tabla 3, se muestra que el 60% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de dotación de personal es deficiente, es decir, la empresa Redondos no realiza constantemente análisis de puestos y planeaciones de recursos humanos, asimismo, sus procesos de reclutamiento y de selección, no garantizan contrataciones organizados, transparentes y justos. Además, el 33% de encuestados manifiesta que el nivel de dotación de personal en la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 7% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de dotación de personal es bueno.

Tabla 4
Desarrollo de Recursos Humanos

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	45	15%
DEFICIENTE	156	54%
REGULAR	90	31%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

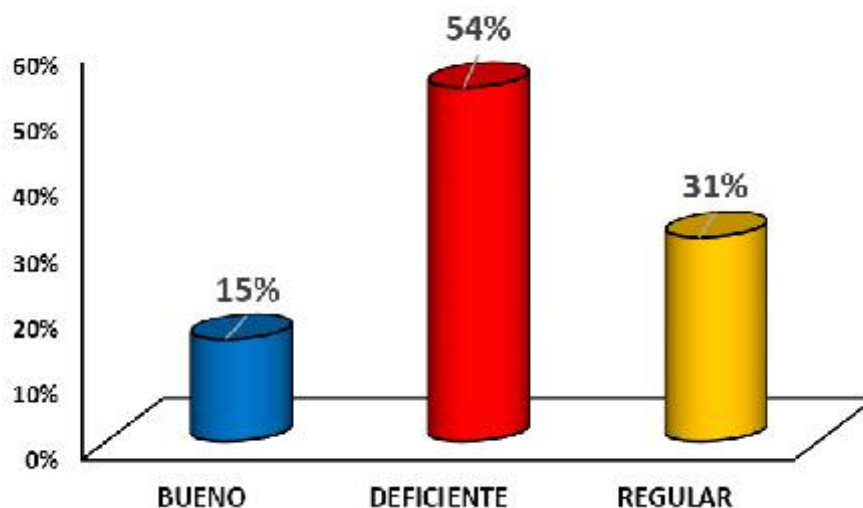


Figura 3. Desarrollo de Recursos Humanos

Se aplicó un test a trabajadores de la empresa Redondos, sobre el desarrollo de recursos humanos. El 54% de encuestados señala que el nivel de desarrollo de recursos humanos en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Redondos cuenta con un personal laboral que no tiene planeado un crecimiento profesional y desarrollo dentro de su propio centro de empleo; asimismo, la administración y evaluación de desempeño que presenta esta empresa, no tiene como objetivo central, el cumplimiento de metas para la mejora de sus colaboradores. Además, el 31% de trabajadores señala que el nivel de desarrollo de recursos humanos en la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 15% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de desarrollo de recursos humanos es bueno.

Tabla 5
Remuneración

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	48	16%
DEFICIENTE	168	58%
REGULAR	75	26%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

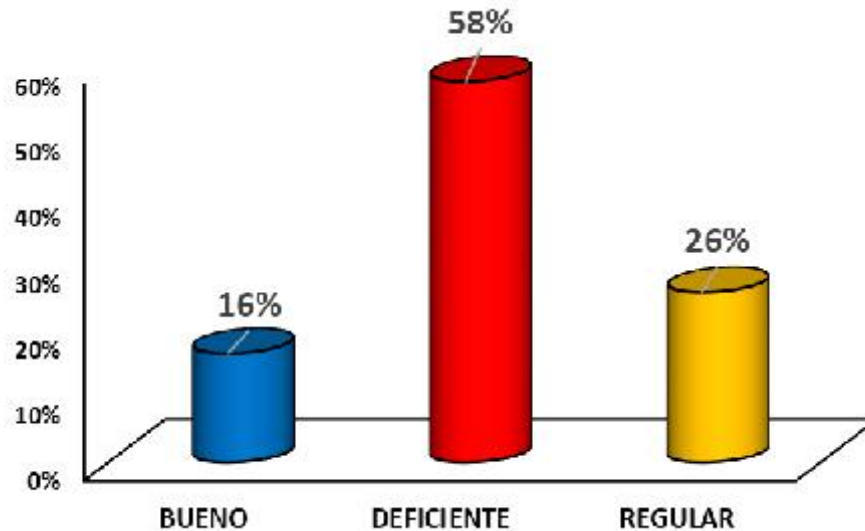


Figura 4. Remuneración

En la figura 4 y tabla 5, se muestra que el 58% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de remuneración es deficiente, es decir, la empresa Redondos no brinda adecuadas y equitativas remuneraciones de tipo financiera directa, financiera indirecta, y no financiera. Mientras que, el 26% de encuestados manifiesta que el nivel de remuneración en la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 16% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de remuneración es bueno.

Tabla 6
Seguridad y salud

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	45	15%
DEFICIENTE	128	44%
REGULAR	118	41%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

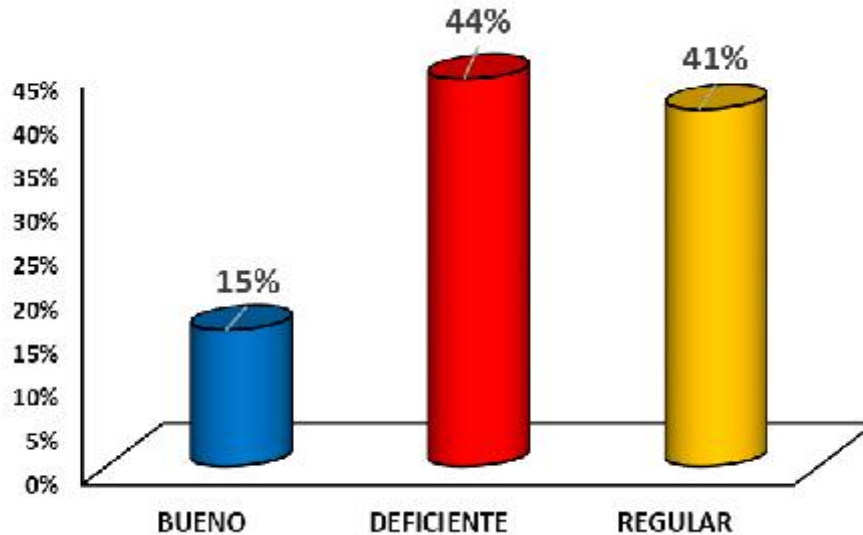


Figura 5. Seguridad y salud

En la figura 5 y tabla 6, se muestra que el 44% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de seguridad y salud es deficiente, es decir, la empresa Redondos presenta una tasa considerable de acciones negligentes por parte de sus colaboradores, asimismo, no presenta consideraciones de trabajo seguras, no desarrolla programas de seguridad, y no realiza investigaciones de accidentes. Además, el 41% de encuestados manifiesta que el nivel de seguridad y salud en la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 15% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de seguridad y salud es bueno.

4.1.2 Resultados de la variable Crecimiento organizacional y sus dimensiones.

Tabla 7
Crecimiento organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	36	13%
DEFICIENTE	149	51%
REGULAR	106	36%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

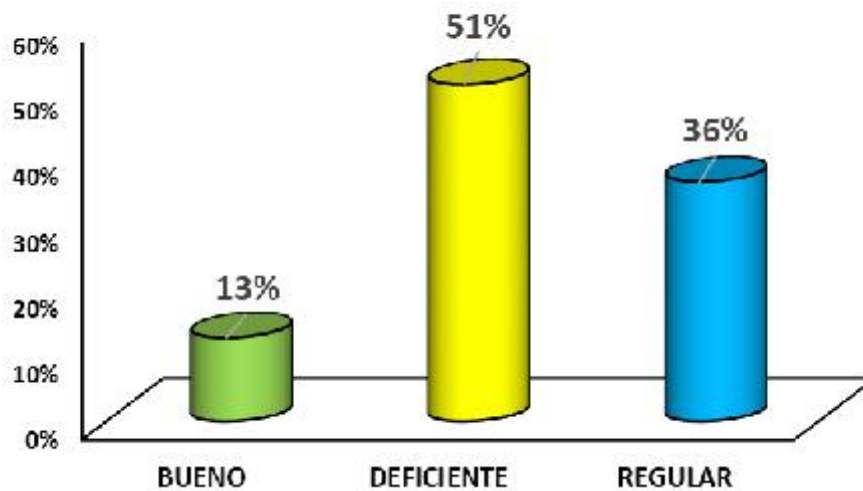


Figura 6. Crecimiento organizacional

Se aplicó un test a trabajadores de la empresa Redondos, sobre el crecimiento organizacional. El 51% de encuestados señala que el nivel de crecimiento organizacional de la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Redondos no presenta adecuados y efectivos diagnósticos, planeaciones, intervenciones, y evaluaciones de su fuerza laboral. Asimismo, el 36% de trabajadores señala que el nivel de crecimiento organizacional de la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 13% de encuestados manifiesta que el nivel de crecimiento organizacional de la empresa Redondos es bueno.

Tabla 8
Diagnóstico

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	10%
DEFICIENTE	184	63%
REGULAR	77	27%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

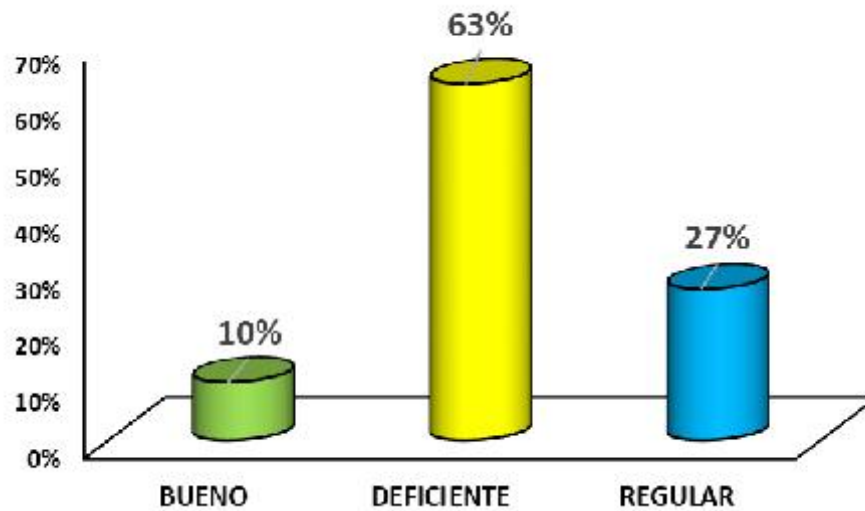


Figura 7. Diagnóstico

En la figura 7 y tabla 8, se muestra que el 63% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de diagnóstico de dicha empresa es deficiente, es decir, la empresa Redondos no realiza diagnósticos donde se señalen aquellos puntos fuertes, problemas, y oportunidades que presentan sus propios colaboradores. Asimismo, el 27% de encuestados manifiesta que el nivel de diagnóstico de la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 10% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de diagnóstico es bueno.

Tabla 9
Planificación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	24	8%
DEFICIENTE	135	47%
REGULAR	132	45%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

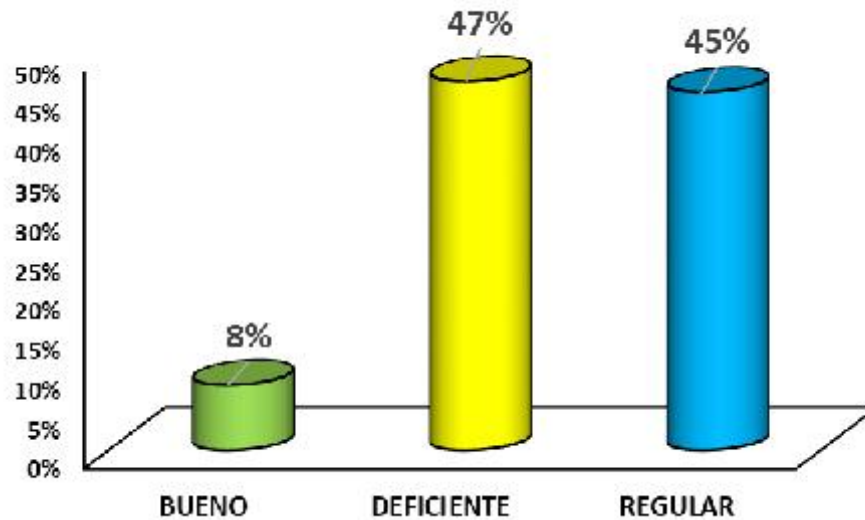


Figura 8. Planificación

En la figura 8 y tabla 9, se muestra que el 47% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de planificación de dicha empresa es deficiente, es decir, la empresa Redondos no realiza planificaciones donde se señalen las metas, recursos, y ventajas que presentan sus propios colaboradores. Asimismo, el 45% de encuestados manifiesta que el nivel de planificación de la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 8% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de planificación es bueno.

Tabla 10
Intervención

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	43	15%
DEFICIENTE	170	58%
REGULAR	78	27%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

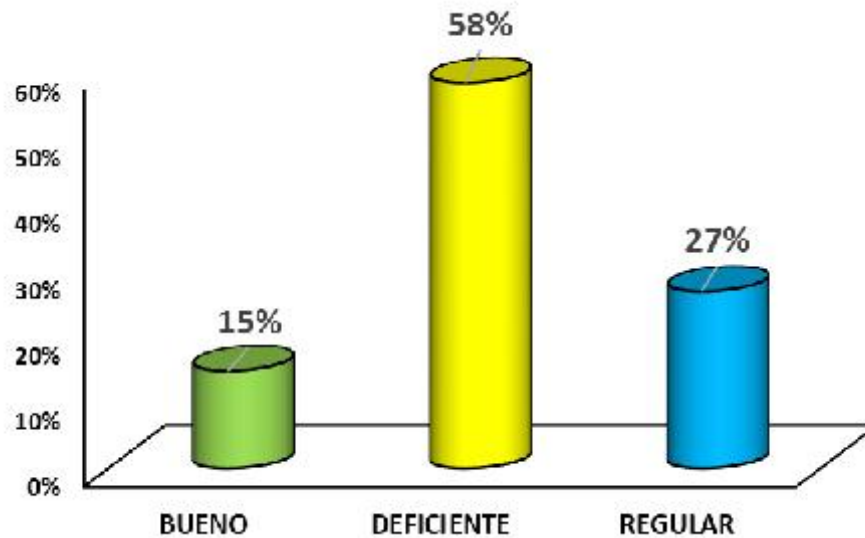


Figura 9. Intervención

En la figura 9 y tabla 10, se muestra que el 58% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de intervención de dicha empresa es deficiente, es decir, la empresa Redondos no realiza intervenciones donde se señalen las acciones, correcciones de problemas, y aprovechamiento de oportunidades que presentan sus propios colaboradores. Asimismo, el 27% de encuestados manifiesta que el nivel de intervención de la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 15% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de intervención es bueno.

Tabla 11
Evaluación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	37	13%
DEFICIENTE	165	57%
REGULAR	89	30%
TOTAL	291	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

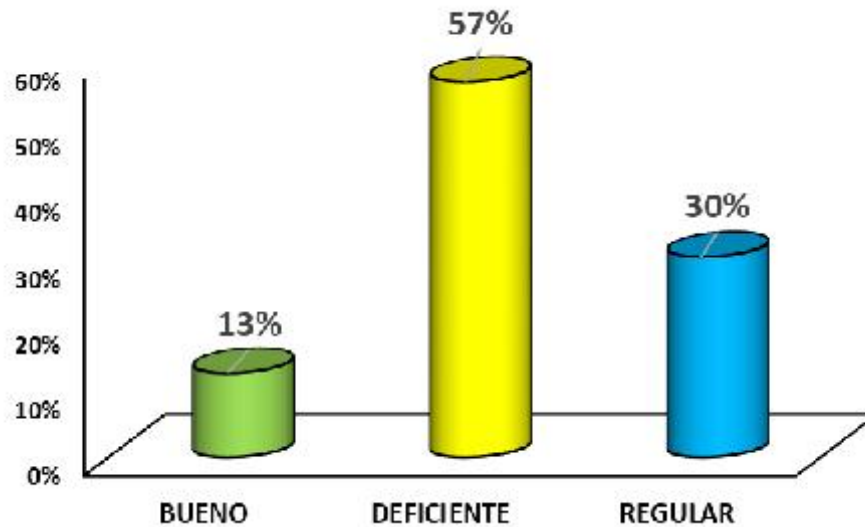


Figura 10. Evaluación

En la figura 10 y tabla 11, se muestra que el 57% de trabajadores de la empresa Redondos, manifiesta que el nivel de evaluación de dicha empresa es deficiente, es decir, la empresa Redondos no realiza evaluaciones donde se señalen los efectos, momentos de éxito, y satisfacciones que presentan sus propios colaboradores. Asimismo, el 30% de encuestados manifiesta que el nivel de evaluación de la empresa mencionada es regular. Finalmente, el 13% de trabajadores de la empresa Redondos manifiesta que el nivel de evaluación es bueno.

4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

Tabla 12

Tabla cruzada de Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional

		Crecimiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión de RR. HH.	Bueno	6%	0%	8%	14%
	Deficiente	2%	44%	8%	54%
	Regular	4%	7%	21%	32%
Total		12%	51%	37%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

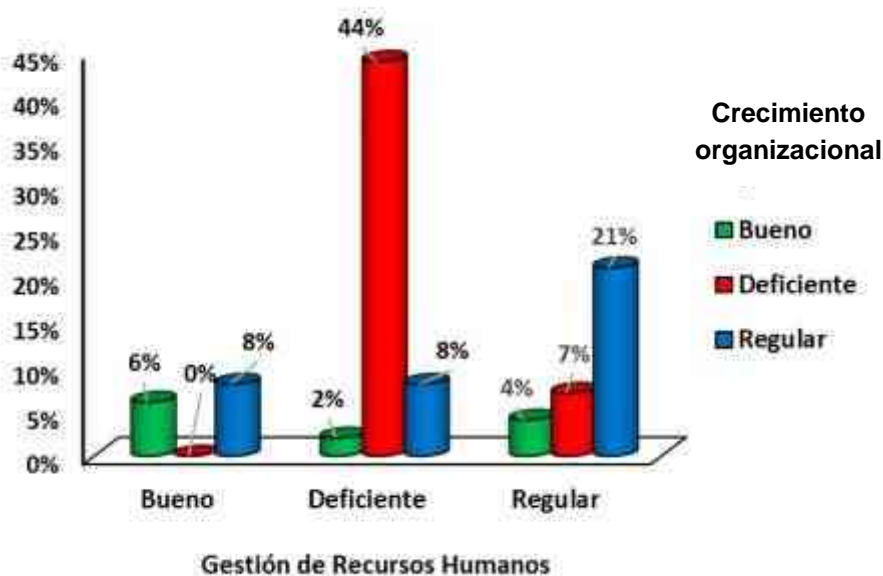


Figura 11. Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional

En la figura 11 y tabla 12 se aprecia que el 44% indica que la empresa Redondos cuenta con una gestión de RR. HH. deficiente, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 21% indica que dicha empresa cuenta con una gestión de RR. HH. regular, y con un crecimiento organizacional regular. Un 8% indica que aquella empresa cuenta con una gestión de RR. HH. bueno, y con un crecimiento organizacional regular. Otro 8% indica que la empresa mencionada cuenta con una gestión de RR. HH. deficiente, y con un crecimiento organizacional regular. El 7% indica que la empresa Redondos cuenta con una gestión de RR. HH. regular, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 6% indica que dicha empresa cuenta con una gestión de RR. HH. bueno, y con un crecimiento organizacional bueno. El 4% indica que aquella empresa cuenta con una gestión de RR. HH. regular, y con un crecimiento organizacional bueno. Finalmente, el 2% indica que la empresa mencionada cuenta con una gestión de RR. HH. deficiente, y con un crecimiento organizacional bueno.

Tabla 13*Tabla cruzada de Dotación de personal y Crecimiento organizacional*

		Crecimiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Dotación de personal	Bueno	1%	2%	3%	6%
	Deficiente	2%	43%	16%	61%
	Regular	9%	7%	17%	33%
Total		12%	52%	36%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

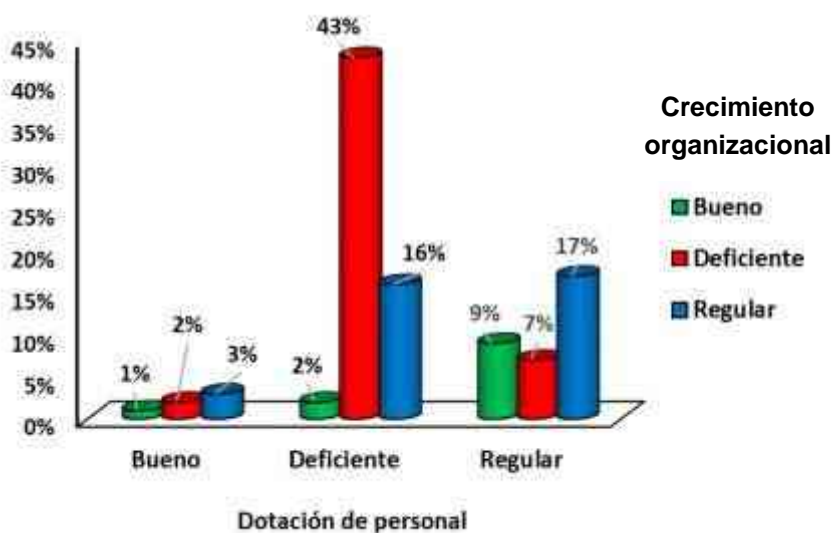


Figura 12. Dotación de personal y Crecimiento organizacional

En la figura 12 y tabla 13 se aprecia que el 43% indica que la empresa Redondos cuenta con una dotación de personal deficiente, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 17% indica que dicha empresa cuenta con una dotación de personal regular, y con un crecimiento organizacional regular. El 16% indica que aquella empresa cuenta con una dotación de personal deficiente, y con un crecimiento organizacional regular. El 9% indica que la empresa mencionada cuenta con una dotación de personal regular, y con un crecimiento organizacional bueno. El 7% indica que la empresa Redondos cuenta con una dotación de personal regular, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 3% indica que dicha empresa cuenta con una dotación de personal bueno, y con un crecimiento organizacional regular. Un 2% indica que aquella empresa cuenta con una dotación de personal bueno, y con un crecimiento organizacional deficiente. Otro 2% indica que la empresa mencionada cuenta con una dotación de personal deficiente, y con un crecimiento organizacional bueno. Finalmente, el 1% indica que la empresa Redondos cuenta con una dotación de personal bueno, y con un crecimiento organizacional bueno.

Tabla 14*Tabla cruzada de Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional*

		Crecimiento organizacional			Total
		Buena	Deficiente	Regular	
Desarrollo de RR. HH.	Buena	6%	0%	9%	15%
	Deficiente	2%	45%	7%	54%
	Regular	4%	6%	21%	31%
Total		12%	51%	37%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

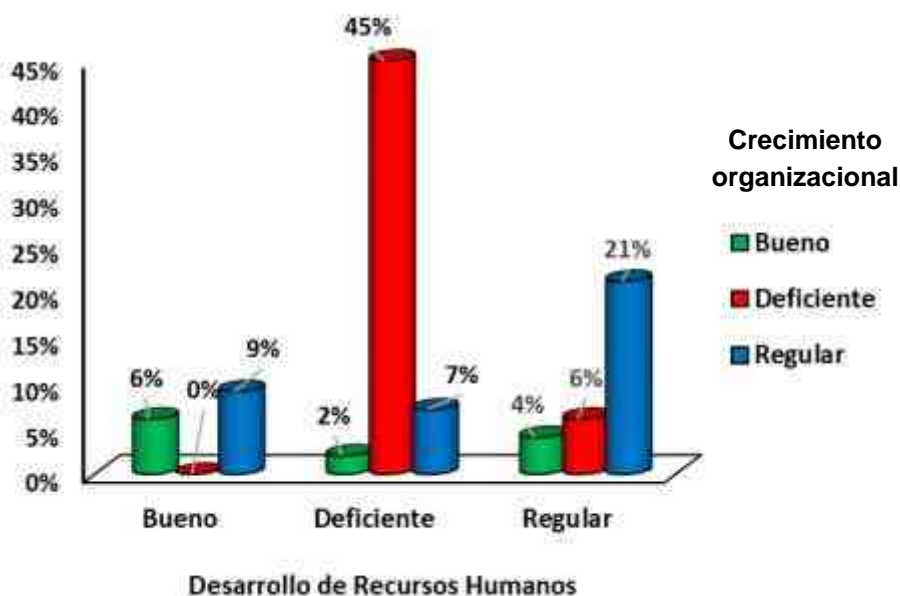


Figura 13. Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional

En la figura 13 y tabla 14 se aprecia que el 45% indica que la empresa Redondos cuenta con un desarrollo de RR. HH. deficiente, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 21% indica que dicha empresa cuenta con un desarrollo de RR. HH. regular, y con un crecimiento organizacional regular. El 9% indica que aquella empresa cuenta con un desarrollo de RR. HH. buena, y con un crecimiento organizacional regular. El 7% indica que la empresa mencionada cuenta con un desarrollo de RR. HH. deficiente, y con un crecimiento organizacional regular. Un 6% indica que la empresa Redondos cuenta con un desarrollo de RR. HH. buena, y con un crecimiento organizacional bueno. Otro 6% indica que dicha empresa cuenta con un desarrollo de RR. HH. regular, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 4% indica que aquella empresa cuenta con un desarrollo de RR. HH. regular, y con un crecimiento organizacional bueno. Finalmente, el 2% indica que la

empresa mencionada cuenta con un desarrollo de RR. HH. deficiente, y con un crecimiento organizacional bueno.

Tabla 15

Tabla cruzada de Remuneración y Crecimiento organizacional

		Crecimiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Remuneración	Bueno	6%	1%	9%	16%
	Deficiente	3%	43%	12%	58%
	Regular	3%	7%	16%	26%
Total		12%	51%	37%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

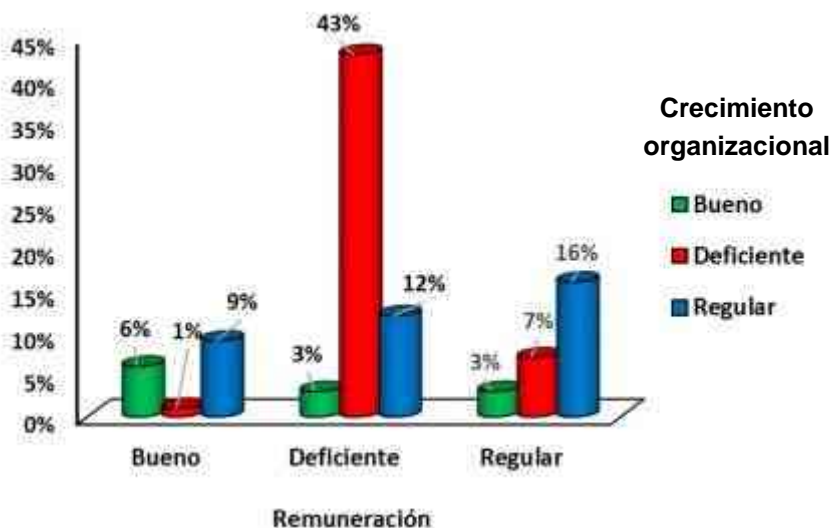


Figura 14. Remuneración y Crecimiento organizacional

En la figura 14 y tabla 15 se aprecia que el 43% indica que la empresa Redondos cuenta con una remuneración deficiente, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 16% indica que dicha empresa cuenta con una remuneración regular, y con un crecimiento organizacional regular. El 12% indica que aquella empresa cuenta con una remuneración deficiente, y con un crecimiento organizacional regular. El 9% indica que la empresa mencionada cuenta con una remuneración bueno, y con un crecimiento organizacional regular. El 7% indica que la empresa Redondos cuenta con una remuneración regular, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 6% indica que dicha empresa cuenta con una remuneración bueno, y con un crecimiento organizacional bueno. Un 3% indica que aquella empresa cuenta con una remuneración deficiente, y con un crecimiento organizacional bueno. Otro 3% indica que la empresa mencionada cuenta con una remuneración regular, y con un crecimiento organizacional bueno. Finalmente, el 1% indica que la empresa Redondos

cuenta con una remuneración bueno, y con un crecimiento organizacional deficiente.

Tabla 16*Tabla cruzada de Seguridad y salud y Crecimiento organizacional*

		Crecimiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Seguridad y salud	Bueno	5%	3%	7%	15%
	Deficiente	0%	35%	9%	44%
	Regular	7%	13%	21%	41%
Total		12%	51%	37%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la empresa Redondos.

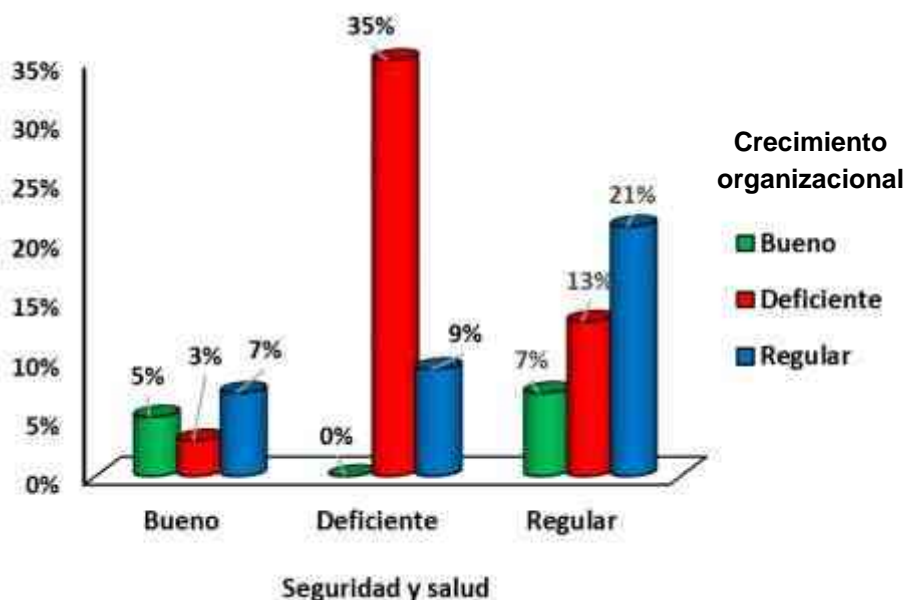


Figura 15. Seguridad y salud y Crecimiento organizacional

En la figura 15 y tabla 16 se aprecia que el 35% indica que la empresa Redondos cuenta con una seguridad y salud deficiente, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 21% indica que dicha empresa cuenta con una seguridad y salud regular, y con un crecimiento organizacional regular. El 13% indica que aquella empresa cuenta con una seguridad y salud regular, y con un crecimiento organizacional deficiente. El 9% indica que la empresa mencionada cuenta con una seguridad y salud deficiente, y con un crecimiento organizacional regular. Un 7% indica que la empresa Redondos cuenta con una seguridad y salud bueno, y con un crecimiento organizacional regular. Otro 7% indica que dicha empresa cuenta con una seguridad y salud regular, y con un crecimiento organizacional bueno. El 5% indica que aquella empresa cuenta con una seguridad y salud bueno, y con un crecimiento organizacional bueno. Finalmente, el 3% indica que la empresa mencionada cuenta con una seguridad y salud bueno, y con un crecimiento organizacional deficiente.

4.1.4. Supuesto de Normalidad de las variables y dimensiones

1. Formulación de hipótesis para demostrar la normalidad de datos

H₀: Los datos cumplen el supuesto de normalidad

H_a: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Criterios de Decisión

Si el nivel de significancia (p) calculado es mayor que 5% (0.05), no se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significancia (p) calculado es menor que 5% (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadístico para demostrar el supuesto de normalidad

La muestra de la presente investigación es de 291 trabajadores de la empresa Redondos, Huacho. Dicha cifra es mayor que 50, por ello, se utilizó la prueba estadística de ajuste: Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabla 17

Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov (K-S)		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	0.137	291	0.000
Crecimiento Organizacional	0.142	291	0.000
Dotación de personal	0.136	291	0.000
Desarrollo de Recursos Humanos	0.156	291	0.000
Remuneración	0.151	291	0.000
Seguridad y salud	0.129	291	0.000
Diagnóstico	0.231	291	0.000
Planificación	0.139	291	0.000
Intervención	0.169	291	0.000
Evaluación	0.181	291	0.000

Nota. Fuente: Elaboración propia

5. Decisión

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S). En ella se observa que las variables y dimensiones de la presente investigación no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.005$). Para este caso, la prueba estadística es no paramétrica, es decir, la prueba de correlación es la denominada: Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis General

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: La gestión de recursos humanos no afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Ha: La gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar de qué manera la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 18

Correlación entre Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional

			Gestión de RR. HH.	Crecimiento organizacional
Rho de Spearman	Gestión de RR. HH.	Coeficiente de correlación	1.000	0.707
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	291	291
	Crecimiento organizacional	Coeficiente de correlación	0.707	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	291	291

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 18 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general), es decir, la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.707 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

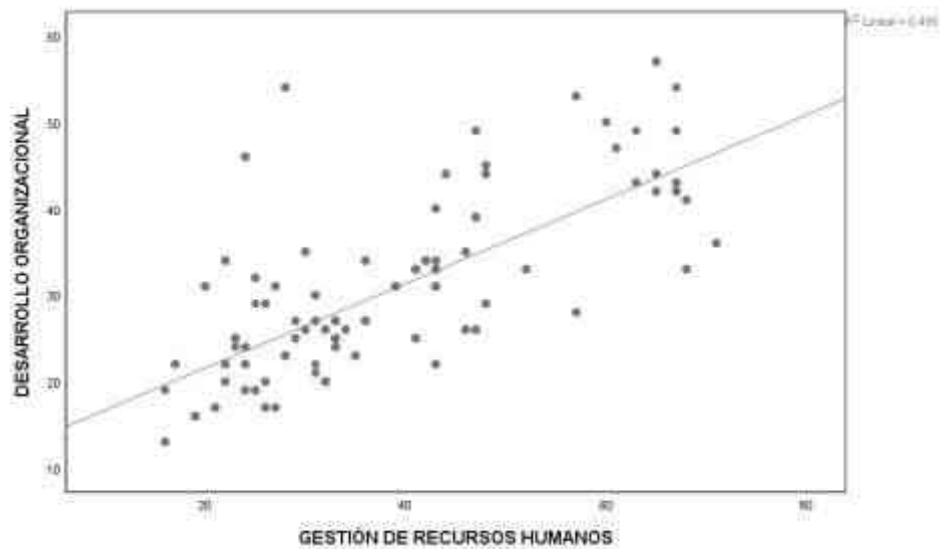


Figura 16. Correlación entre Gestión de RR. HH. y Crecimiento organizacional

En la figura 16, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Gestión de Recursos Humanos y Crecimiento organizacional es positiva y moderada.

4.2.2 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 1

1. Formulación de la hipótesis:

Ho: La dotación de personal no afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Ha: La dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y mi primer objetivo específico es determinar de qué manera la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Por ello, se utiliza el estadístico denominado Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 19

Correlación entre Dotación de personal y Crecimiento organizacional

			Dotación de personal	Crecimiento organizacional
Rho de Spearman	Dotación de personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.599
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	291	291
	Crecimiento organizacional	Coeficiente de correlación	0.599	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	291	291

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 19 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (primera hipótesis específica), es decir, la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.599 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

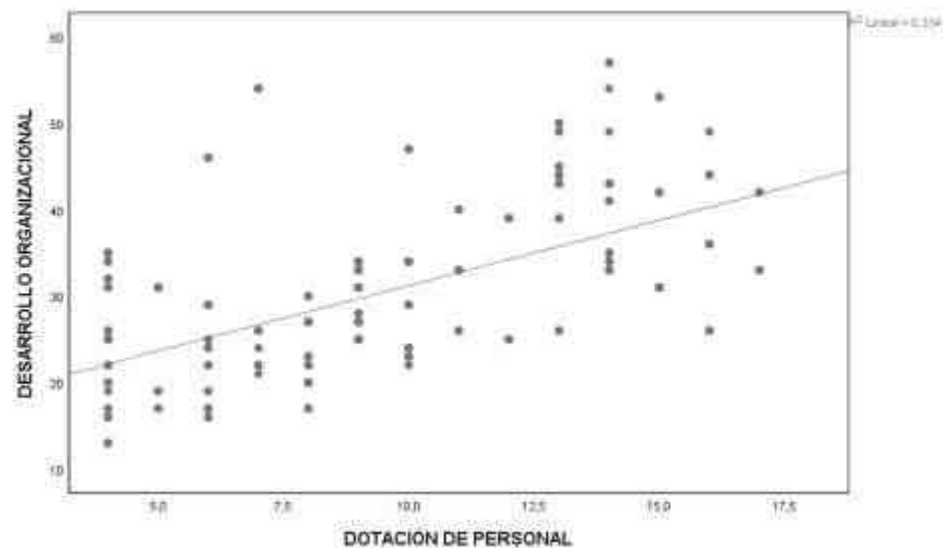


Figura 17. Correlación entre Dotación de personal y Crecimiento organizacional

En la figura 17, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Dotación de personal y Crecimiento organizacional es positiva y moderada.

4.2.3 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 2

1. Formulación de la hipótesis:

Ho: El desarrollo de recursos humanos no afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Ha: El desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y mi segundo objetivo específico es determinar de qué manera el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Por ello, se utiliza el estadístico denominado Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 20
Correlación entre Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional

			Desarrollo de RR. HH.	Crecimiento organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo de RR. HH.	Coefficiente de correlación	1.000	0.689
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	291	291
	Crecimiento organizacional	Coefficiente de correlación	0.689	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	291	291

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 20 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (segunda hipótesis específica), es decir, el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.689 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

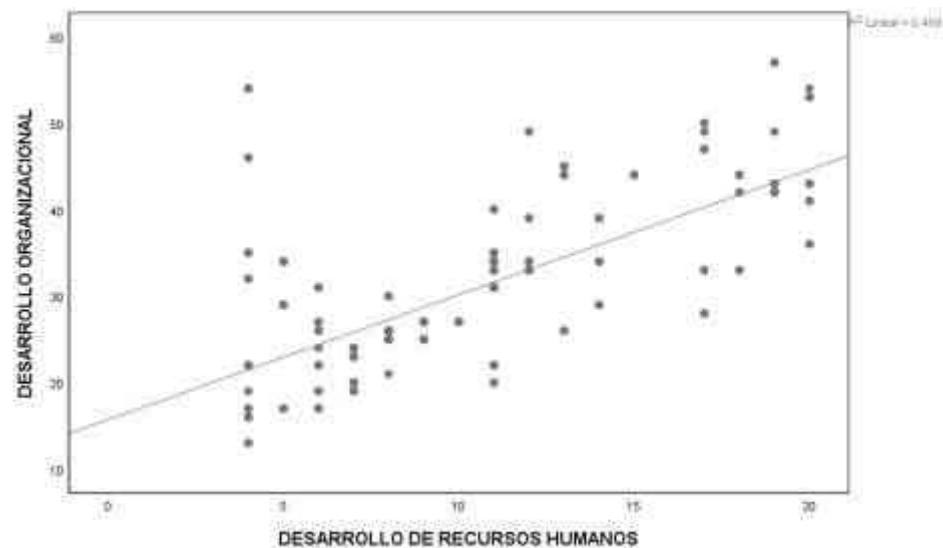


Figura 18. Correlación entre Desarrollo de RR. HH. y Crecimiento organizacional

En la figura 18, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Desarrollo de Recursos Humanos y Crecimiento organizacional es positiva y moderada.

4.2.4 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 3

1. Formulación de la hipótesis:

Ho: La remuneración no afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Ha: La remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y mi tercer objetivo específico es determinar de qué manera la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Por ello, se utiliza el estadístico denominado Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 21
Correlación entre Remuneración y Crecimiento organizacional

			Remune- ración	Crecimiento organizacional
Rho de Spearman	Remune- ración	Coefficiente de correlación	1.000	0.535
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	291	291
	Crecimiento organi- zacional	Coefficiente de correlación	0.535	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	291	291

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 21 se aprecia que el $p=0.003$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (tercera hipótesis específica), es decir, la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.535 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

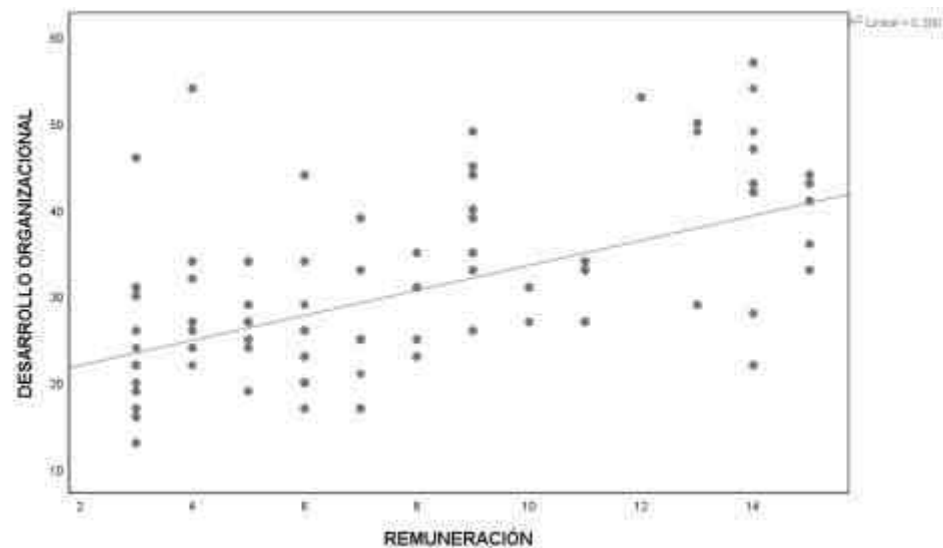


Figura 19. Correlación entre Remuneración y Crecimiento organizacional

En la figura 19, se observa que los puntos no se aproximan mucho a la recta, ello indica que la correlación entre Remuneración y Crecimiento organizacional es positiva y moderada.

4.2.4 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 4

1. Formulación de la hipótesis:

Ho: La seguridad y salud no afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

Ha: La seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y mi cuarto objetivo específico es determinar de qué manera la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, Huacho, 2020. Por ello, se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 22

Correlación entre Seguridad y salud y Crecimiento organizacional

			Seguridad y salud	Crecimiento organizacional
Rho de Spearman	Seguridad y salud	Coeficiente de correlación	1.000	0.638
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	291	291
	Crecimiento organizacional	Coeficiente de correlación	0.638	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	291	291

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 22 se aprecia que el $p=0.003$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (tercera hipótesis específica), es decir, la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.638 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

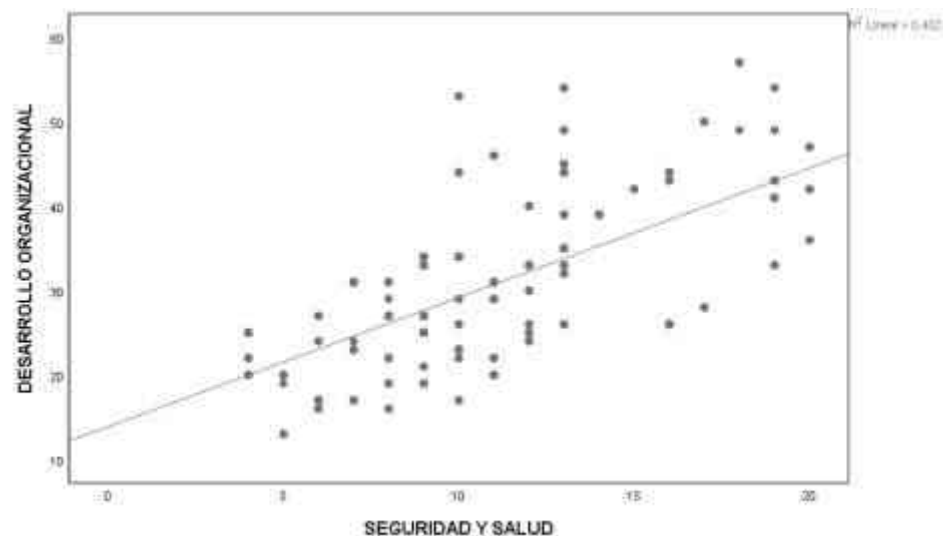


Figura 20. Correlación entre Seguridad y salud y Crecimiento organizacional

En la figura 20, se observa que los puntos no se aproximan mucho a la recta, ello indica que la correlación entre Seguridad y salud y Crecimiento organizacional es positiva y moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En esta investigación, se logró identificar que, la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.707 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada. Este resultado tiene similitud con lo expresado por Curasma (2017) en su tesis titulada “Compromiso laboral y crecimiento organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017”, donde concluyó que, si existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el crecimiento organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica, en el 2017; siendo el coeficiente +0,50 interpretándose como correlación positiva media. Por lo que la responsabilidad demostrada de parte de los colaboradores hacia los directivos es en cierta manera interesante ya que demuestran mayor esfuerzo para conseguir un crecimiento organizacional eficaz y eficiente.

Quevedo (2017) en su tesis de investigación “Gestión de recursos humanos y crecimiento organizacional, según percepción de los docentes de RED 26 San Juan de Miraflores, 2017”, concluyó que, existe relación entre la gestión de recursos humanos y el crecimiento organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$. se demuestra que existe una relación

significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado guarda similitud con lo hallado en esta investigación, puesto que, la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.599 siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra.

Ahumada (2019) realizó la investigación sobre “Selección de personal y el crecimiento organizacional de Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riesgo en el 2016”. Concluyendo que, existe una correlación significativa entre la variable selección del personal y la variable crecimiento organizacional, según la correlación de Spearman de 0.669, teniendo un resultado moderado. Siendo este resultado compatible por lo hallado en la presente investigación, ya que, el crecimiento de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.689, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra.

Esta investigación, también logró determinar que, la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.535, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Dicho resultado, guarda similitud con lo expresado por Castro (2017) en su tesis “Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal

de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016”. Donde concluyó que, existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la variable gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$).

Finalmente, esta investigación logró determinar que, la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.638, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Dicho resultado, guarda similitud con lo expresado por Sánchez (2017) en su tesis “Crecimiento organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur, 2015”. Donde concluyó que, durante el proceso de la investigación se determinó una relación positiva, muy fuerte y significativa ($r = 0.942$ con una sig. de 0,000), entre el crecimiento organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015; estableciéndose la validez de la hipótesis general planteada.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: la gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.707, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Redondos no cuenta con un buen proceso de dotación de personal, no busca el desarrollo de sus colaboradores, las remuneraciones son bajas, y pocas veces se proyecta una buena seguridad y salud en el cuerpo laboral; es por ello que, en esta empresa no se presentan adecuados y efectivos diagnósticos, planeaciones, intervenciones, y evaluaciones de la fuerza laboral.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.599, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Redondos no realiza constantemente análisis de puestos y planeaciones de recursos humanos, asimismo, sus procesos de reclutamiento y de selección de personal, no garantizan contrataciones organizados, transparentes y justos.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.689, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Redondos cuenta con un personal laboral que no tiene planeado un crecimiento profesional y desarrollo dentro de su propio centro de empleo; asimismo, la administración y evaluación de desempeño que presenta esta empresa, no tiene como objetivo central, el cumplimiento de metas para la mejora de sus colaboradores.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.535, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Redondos no brinda adecuadas y equitativas remuneraciones de tipo financiera directa (sueldo, bonos, salario o comisiones), financiera indirecta (vacaciones, días libres, u otras recompensas no monetarias.), y no financiera (comodidad con el puesto, motivación brindada, satisfacción con el trabajo, etc.).

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa

Redondos, distrito de Huacho, 2020. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.638, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Redondos presenta una tasa considerable de acciones negligentes por parte de sus colaboradores, asimismo, no presenta consideraciones de trabajo seguras, no desarrolla programas de seguridad, y no realiza investigaciones de accidentes.

6.2. Recomendaciones

Recomiendo a la empresa Redondos que, realice eficientes procesos de dotación de personal, orientándose en el desarrollo de sus colaboradores. Asimismo, las remuneraciones deben ser más justas y equitativas. Se debe proyectar seguridad y salud en el cuerpo laboral.

Recomiendo a la empresa Redondos que, realice constantemente análisis de puestos y planeaciones de recursos humanos. Asimismo, que enfoque sus procesos de reclutamiento y de selección de personal, en garantizar contrataciones organizados, transparentes y justos.

Recomiendo a la empresa Redondos que, incentive a su personal laboral, planear un crecimiento profesional y de desarrollo. Asimismo, la administración y evaluación de desempeño, debe presentar como objetivo central, el cumplimiento de metas para la mejora de sus colaboradores.

Recomiendo a la empresa Redondos que, brinde adecuadas y equitativas remuneraciones de tipo financiera directa, financiera indirecta, y no financiera.

Recomiendo a la empresa Redondos que, presente charlas y capacitaciones a sus colaboradores, para reducir acciones negligentes. Asimismo, que presente consideraciones de trabajo, programas de seguridad, e investigaciones de accidentes

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

- Ahumada, R. (2019). Selección de personal y el crecimiento organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016. Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4067>
- Balarezo, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el crecimiento organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. Tesis de grado. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 17 de octubre de 2020, de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6696>
- Castro, D. (2017). Gestión de recursos humanos y compromiso organizacional del personal de la dirección regional de educación de Loreto, 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10770>
- Chávez, D. (2016). Rol del recurso humano en la planeación estratégica de una compañía. Tesis de grado. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 17 de octubre de 2020, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15986>
- Curasma, E. (2017). Compromiso laboral y crecimiento organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017. Tesis de grado. Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/487>
- Martín, C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Tesis de doctorado. Universidad de Valladolid, Valladolid, España. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Quevedo, G. (2017). Gestión de recursos humanos y crecimiento organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores-

2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14940>
- Sánchez, G. (2017). Crecimiento organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur - 2015. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23764>
- Santos, A. (2016). Causas de la falta de gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad de las pymes de la provincia de Santa Elena. Tesis de grado. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 17 de octubre de 2020, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15777>
- Valdivieso, K. (2015). Crecimiento organizacional y su influencia en la calidad de vida de la asociación de pequeños productores agropecuarios del Cantón Pasaje-Provincia de el Oro. Tesis de grado. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4787>

7.2. Fuentes bibliográficas

- Achilles, F. (2004). Crecimiento organizacional: Enfoque integral (1ª ed.). México D.F., México: Limusa.
- Ayensa, Á. (2018). Gestión de recursos humanos (1ª ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Cole, D., & Gaynor, E. (2005). Crecimiento organizacional y desarrollo ejecutivo (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Nobuko.
- Díez, E., Navarro, A., & Peral, B. (2003). Dirección de la fuerza de ventas. Madrid, España: ESIC.
- Gento, S. (2002). Instituciones educativas para la calidad total (3ª ed.). Madrid, España: La Muralla.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos (5ª ed.). Madrid, España: Pearson.
- Henao, F. (2014). Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos (3ª ed.). Bogotá, Colombia: ECOE.

- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). Crecimiento organizacional (1ª ed.). Juárez, México: Pearson.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación (1ª ed.). Ciudad de México, México: MC GRAW HILL.
- Lamata, F. (1998). Manual de administración y gestión sanitaria. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Mercado, A., Miyamoto, K., & O'Connor, D. (2008). Inversión extranjera directa, tecnología y recursos humanos en los países en desarrollo. México D.F, México: El colegio de México, centro de estudios económicos, programa sobre ciencia, tecnología y desarrollo.
- Miranda, F., de Nie, C., Ooijens, J., Ovaes, L., Ramírez, C., Sáenz, C., & Sancho, E. (1991). La metodología del diagnóstico en el enfoque "Investigación adaptativa". Heredia, Costa Rica: Universidad Nacional Heredia.
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos (7ª ed.). Madrid, España: Díaz de Santos.
- Reza, J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones (1ª ed.). México D.F., México: Panorama.
- Robert, N., & Wayne, M. (2005). Administración de recursos humanos. México D.F., México: PEARSON.
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E., & Zarco, V. (2014). Psicología de las organizaciones (1ª ed.). Barcelona, España: UOC.
- Saavedra, R., Castro, L., Restrepo, O., & Rojas, A. (2001). Planificación del desarrollo (1ª ed.). Bogotá, Colombia: Universidad de Bogotá.
- Torres, J., & Jaramillo, O. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Wayne, M. (2010). Administración de recursos humanos (11 ed.). Juárez, México: PEARSON.
- Werther, W., & Keith, D. (2008). Administración de recursos humanos (6 ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU IMPACTO EN EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA REDONDOS, HUACHO 2020

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿De qué manera la gestión de recursos humanos impacta en el crecimiento organizacional de la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?	Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos impacta en el crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	La gestión de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	VARIABLE 1 Gestión de recursos humanos	Dotación de personal Desarrollo de recursos humanos Remuneración Seguridad y salud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la Investigación: Cuantitativo 2. Tipo de Investigación: Aplicada 3. Diseño de Investigación No experimental transversal 4. Nivel de Investigación correlacional 5. Población. 1200 trabajadores Muestra 291 trabajadores 6. Técnicas de recolección de datos: Encuesta 7. Análisis interpretación de la información <ul style="list-style-type: none"> - Software spss - Excel - Interpretaciones
ESPECÍFICOS	¿De qué manera la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?	Determinar de qué manera la dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	La dotación de personal afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	VARIABLE 2 Crecimiento organizacional	Respeto por la gente Confianza y apoyo Igualdad de poder Confrontación Participación	
	¿De qué manera el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?	Determinar de qué manera el desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	El desarrollo de recursos humanos afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.			
	¿De qué manera la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?	Determinar de qué manera la remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	La remuneración afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.			
	¿De qué manera la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020?	Determinar de qué manera la seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.	La seguridad y salud afecta al crecimiento organizacional en la empresa Redondos, distrito de Huacho, 2020.			

Anexo 2: Instrumento de investigación



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a los recursos humanos y el crecimiento organizacional de la empresa Redondos por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I) DATOS DEL ENCUESTADO

1. Género

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad

_____ años

3. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

4. Grado de estudio

- a) Secundaria completa
- b) Estudios universitarios
- c) Bachiller
- d) Licenciado
- e) Maestro
- f) Doctor

5. Indique el intervalo en que se encuentran sus ingresos mensuales actual

- a) Menos de s/. 930
- b) s/. 931 a s/. 1700
- c) s/. 1701 a s/. 2400
- d) s/. 2401 a s/. 3500
- e) s/. 3500 a más.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X".

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

Recursos Humanos					
I) Dotación de personal. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Dentro de la empresa se da un análisis de puestos para los nuevos trabajadores.					
2. La empresa realiza una planeación en su área de Recursos Humanos.					
3. Se da un reclutamiento de personal.					
4. Para el personal se da una buena selección.					
II) Desarrollo de Recursos Humanos. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. Tiene metas y objetivos dentro de su trabajo como profesional.					
6. La organización tiene un buen desarrollo como empresa					
7. Se cumplen las metas y objetivos de la empresa.					
8. Se evalúan los resultados del trabajo de la empresa					
III) Remuneración. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. La empresa da una paga en forma monetaria					
10. La empresa otorga días libres y respeta los feriados.					
11. Se siente contento dentro de su espacio laboral					
IV) Seguridad y salud. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
12. Se da capacitación acerca de los riesgos del trabajo					
13. Se dan condiciones de trabajo					
14. Se desarrollan programas de seguridad dentro de la empresa.					
15. Luego de un accidente se investiga el suceso.					
Crecimiento organizacional					
I) Diagnóstico. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5

16. Se identifican las fortalezas de la empresa.					
17. Se identifican los posibles problemas.					
18. Se analizan las oportunidades que se presentan.					
II) Planificación. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
19. Se especifican e identifican las metas.					
20. Se tienen los recursos necesarios para las funciones laborales.					
21. Se tienen ventajas competitivas con respecto a otras empresas.					
III) Intervención. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
22. Se toman acciones de una manera rápida.					
23. Se corrigen todos los problemas que se han generado.					
24. Se aprovechan todas las oportunidades de crecimiento en la empresa Redondos.					
IV) Evaluación. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
25. Se analizan los efectos que tienen las distintas acciones tomadas.					
26. Se muestra el éxito que tiene la empresa con los trabajadores.					
27. Los trabajadores están satisfechos con la empresa.					

Anexo 3: Proceso de Baremación

PROCESO DE BAREMACIÓN

1. Baremación de la Primera Variable: Gestión de Recursos Humanos

Máximo: $15(5) = 75$

Mínimo: $15(1) = 15$

Rango: Máximo – Mínimo $R=75-15= 60$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 60/3= 20$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V1: Dotación de personal

Máximo: $4(5) = 20$

Mínimo: $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo $R=20-4= 16$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V1: Desarrollo de RR. HH.

Máximo: $4(5) = 20$

Mínimo: $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo $R=20-4= 16$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V1: Remuneración

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

D. Baremación de la Cuarta Dimensión de la V1: Seguridad y salud

Máximo: $4(5) = 20$

Mínimo: $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo $R=20-4= 16$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

2. Baremación de la Segunda Variable: Crecimiento organizacional

Máximo: $12(5) = 60$

Mínimo: $12(1) = 12$

Rango: Máximo – Mínimo $R=60-12= 48$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 48/3= 16$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V2: Diagnóstico

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V2: Planificación

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V2: Intervención

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

D. Baremación de la Cuarta Dimensión de la V2: Evaluación

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

Anexo 4: Base de datos

V1	V2	V1				V2			
		D1	D2	D3	D4	D1	D2	D3	D4
29	25	6	9	5	9	9	4	7	5
63	43	13	19	15	16	8	10	15	10
17	22	6	4	3	4	7	5	5	5
24	46	6	4	3	11	10	11	14	11
24	22	7	6	3	8	7	7	3	5
47	39	12	14	7	14	10	11	7	11
21	17	8	4	3	6	6	3	5	3
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
26	17	6	6	7	7	4	4	5	4
35	23	10	7	8	10	6	6	5	6
36	34	9	12	5	10	7	9	9	9
65	44	16	18	15	16	6	11	14	13
28	23	8	7	6	7	6	6	5	6
52	33	14	18	7	13	13	11	4	5
57	28	9	17	14	17	10	10	5	3
60	50	13	17	13	17	12	12	13	13
61	47	10	17	14	20	9	13	12	13
57	53	15	20	12	10	9	14	15	15
48	29	10	14	13	11	7	11	5	6
16	13	4	4	3	5	4	3	3	3
25	19	5	6	5	9	8	5	3	3
26	20	8	11	3	4	3	7	3	7
24	24	6	7	5	6	9	3	5	7
31	30	8	8	3	12	8	10	7	5
22	22	4	4	3	11	7	5	5	5
65	42	17	19	14	15	7	6	15	14
65	57	14	19	14	18	15	12	15	15
68	33	17	17	15	19	12	11	6	4
31	27	9	6	10	6	6	9	6	6
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
26	17	6	6	7	7	4	4	5	4
35	23	10	7	8	10	6	6	5	6
36	34	9	12	5	10	7	9	9	9
44	44	13	15	6	10	6	11	14	13
28	23	8	7	6	7	6	6	5	6
28	54	7	4	4	13	13	14	13	14
33	24	10	7	4	12	7	6	5	6
22	34	4	5	4	9	5	10	9	10
27	31	5	11	3	8	7	8	8	8

25	32	4	4	4	13	10	8	9	5
67	42	15	18	14	20	14	11	8	9
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
34	26	4	8	6	16	8	6	6	6
20	31	4	6	3	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
26	29	6	5	5	10	9	8	7	5
43	40	11	11	9	12	7	9	12	12
30	35	4	4	9	13	7	9	10	9
29	27	8	9	4	8	6	6	9	6
30	26	7	6	4	13	10	8	4	4
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
43	22	8	11	14	10	7	7	4	4
67	43	14	20	14	19	14	12	9	8
19	16	4	4	3	8	6	3	4	3
19	16	6	4	3	6	6	3	4	3
22	20	4	7	6	5	4	5	6	5
32	26	11	8	3	10	7	6	7	6
41	25	12	9	8	12	6	6	7	6
24	19	6	7	3	8	6	5	5	3
21	17	4	5	6	6	5	4	4	4
39	31	9	11	8	11	7	8	8	8
68	41	14	20	15	19	14	10	9	8
71	36	16	20	15	20	15	12	3	6
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
46	26	16	8	6	16	8	6	6	6
43	31	15	11	10	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9
43	33	11	11	9	12	7	9	8	9
48	44	13	13	9	13	7	9	14	14
36	27	8	9	11	8	6	6	9	6
47	39	13	12	9	13	10	9	11	9
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
43	34	14	14	6	9	5	10	9	10
39	31	9	11	8	11	7	8	8	8
46	35	14	11	8	13	10	8	9	8
47	26	13	13	9	12	10	9	3	4
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8

46	26	16	8	6	16	8	6	6	6
43	31	15	11	10	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9
43	33	11	11	9	12	7	9	8	9
48	45	13	13	9	13	7	9	14	15
36	27	8	9	11	8	6	6	9	6
47	49	13	12	9	13	10	11	13	15
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
27	17	5	5	7	10	5	3	6	3
31	22	10	6	4	11	6	6	4	6
16	19	4	4	3	5	8	3	5	3
67	49	16	19	14	18	15	13	10	11
31	21	7	8	7	9	6	5	5	5
23	24	7	6	3	7	4	6	8	6
67	54	14	20	14	19	15	15	13	11
25	29	6	5	6	8	10	5	9	5
63	49	14	17	13	19	14	14	9	12
29	25	6	9	5	9	9	4	7	5
63	43	13	19	15	16	8	10	15	10
17	22	6	4	3	4	7	5	5	5
24	46	6	4	3	11	10	11	14	11
24	22	7	6	3	8	7	7	3	5
47	39	12	14	7	14	10	11	7	11
21	17	8	4	3	6	6	3	5	3
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
26	17	6	6	7	7	4	4	5	4
35	23	10	7	8	10	6	6	5	6
36	34	9	12	5	10	7	9	9	9
65	44	16	18	15	16	6	11	14	13
28	23	8	7	6	7	6	6	5	6
52	33	14	18	7	13	13	11	4	5
57	28	9	17	14	17	10	10	5	3
60	50	13	17	13	17	12	12	13	13
61	47	10	17	14	20	9	13	12	13
57	53	15	20	12	10	9	14	15	15
48	29	10	14	13	11	7	11	5	6
16	13	4	4	3	5	4	3	3	3
25	19	5	6	5	9	8	5	3	3
26	20	8	11	3	4	3	7	3	7
24	24	6	7	5	6	9	3	5	7

31	30	8	8	3	12	8	10	7	5
22	22	4	4	3	11	7	5	5	5
65	42	17	19	14	15	7	6	15	14
65	57	14	19	14	18	15	12	15	15
68	33	17	17	15	19	12	11	6	4
31	27	9	6	10	6	6	9	6	6
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
26	17	6	6	7	7	4	4	5	4
35	23	10	7	8	10	6	6	5	6
36	34	9	12	5	10	7	9	9	9
44	44	13	15	6	10	6	11	14	13
28	23	8	7	6	7	6	6	5	6
28	54	7	4	4	13	13	14	13	14
33	24	10	7	4	12	7	6	5	6
22	34	4	5	4	9	5	10	9	10
27	31	5	11	3	8	7	8	8	8
25	32	4	4	4	13	10	8	9	5
67	42	15	18	14	20	14	11	8	9
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
34	26	4	8	6	16	8	6	6	6
20	31	4	6	3	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
26	29	6	5	5	10	9	8	7	5
43	40	11	11	9	12	7	9	12	12
30	35	4	4	9	13	7	9	10	9
29	27	8	9	4	8	6	6	9	6
30	26	7	6	4	13	10	8	4	4
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
43	22	8	11	14	10	7	7	4	4
67	43	14	20	14	19	14	12	9	8
19	16	4	4	3	8	6	3	4	3
19	16	6	4	3	6	6	3	4	3
22	20	4	7	6	5	4	5	6	5
32	26	11	8	3	10	7	6	7	6
41	25	12	9	8	12	6	6	7	6
24	19	6	7	3	8	6	5	5	3
21	17	4	5	6	6	5	4	4	4
39	31	9	11	8	11	7	8	8	8
68	41	14	20	15	19	14	10	9	8
71	36	16	20	15	20	15	12	3	6
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8

46	26	16	8	6	16	8	6	6	6
43	31	15	11	10	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9
43	33	11	11	9	12	7	9	8	9
48	44	13	13	9	13	7	9	14	14
36	27	8	9	11	8	6	6	9	6
47	39	13	12	9	13	10	9	11	9
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
43	34	14	14	6	9	5	10	9	10
39	31	9	11	8	11	7	8	8	8
46	35	14	11	8	13	10	8	9	8
47	26	13	13	9	12	10	9	3	4
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
46	26	16	8	6	16	8	6	6	6
43	31	15	11	10	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9
43	33	11	11	9	12	7	9	8	9
48	45	13	13	9	13	7	9	14	15
36	27	8	9	11	8	6	6	9	6
47	49	13	12	9	13	10	11	13	15
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
29	25	6	9	5	9	9	4	7	5
63	43	13	19	15	16	8	10	15	10
17	22	6	4	3	4	7	5	5	5
24	46	6	4	3	11	10	11	14	11
24	22	7	6	3	8	7	7	3	5
47	39	12	14	7	14	10	11	7	11
21	17	8	4	3	6	6	3	5	3
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
26	17	6	6	7	7	4	4	5	4
35	23	10	7	8	10	6	6	5	6
36	34	9	12	5	10	7	9	9	9
65	44	16	18	15	16	6	11	14	13
28	23	8	7	6	7	6	6	5	6
52	33	14	18	7	13	13	11	4	5
57	28	9	17	14	17	10	10	5	3
60	50	13	17	13	17	12	12	13	13
61	47	10	17	14	20	9	13	12	13

57	53	15	20	12	10	9	14	15	15
48	29	10	14	13	11	7	11	5	6
16	13	4	4	3	5	4	3	3	3
25	19	5	6	5	9	8	5	3	3
26	20	8	11	3	4	3	7	3	7
24	24	6	7	5	6	9	3	5	7
31	30	8	8	3	12	8	10	7	5
22	22	4	4	3	11	7	5	5	5
65	42	17	19	14	15	7	6	15	14
65	57	14	19	14	18	15	12	15	15
68	33	17	17	15	19	12	11	6	4
31	27	9	6	10	6	6	9	6	6
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
26	17	6	6	7	7	4	4	5	4
35	23	10	7	8	10	6	6	5	6
36	34	9	12	5	10	7	9	9	9
44	44	13	15	6	10	6	11	14	13
28	23	8	7	6	7	6	6	5	6
28	54	7	4	4	13	13	14	13	14
33	24	10	7	4	12	7	6	5	6
22	34	4	5	4	9	5	10	9	10
27	31	5	11	3	8	7	8	8	8
25	32	4	4	4	13	10	8	9	5
67	42	15	18	14	20	14	11	8	9
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
34	26	4	8	6	16	8	6	6	6
20	31	4	6	3	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
26	29	6	5	5	10	9	8	7	5
43	40	11	11	9	12	7	9	12	12
30	35	4	4	9	13	7	9	10	9
29	27	8	9	4	8	6	6	9	6
30	26	7	6	4	13	10	8	4	4
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
43	22	8	11	14	10	7	7	4	4
67	43	14	20	14	19	14	12	9	8
19	16	4	4	3	8	6	3	4	3
19	16	6	4	3	6	6	3	4	3
22	20	4	7	6	5	4	5	6	5
32	26	11	8	3	10	7	6	7	6
41	25	12	9	8	12	6	6	7	6

24	19	6	7	3	8	6	5	5	3
21	17	4	5	6	6	5	4	4	4
39	31	9	11	8	11	7	8	8	8
68	41	14	20	15	19	14	10	9	8
71	36	16	20	15	20	15	12	3	6
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
46	26	16	8	6	16	8	6	6	6
43	31	15	11	10	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9
43	33	11	11	9	12	7	9	8	9
48	44	13	13	9	13	7	9	14	14
36	27	8	9	11	8	6	6	9	6
47	39	13	12	9	13	10	9	11	9
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
43	34	14	14	6	9	5	10	9	10
39	31	9	11	8	11	7	8	8	8
46	35	14	11	8	13	10	8	9	8
47	26	13	13	9	12	10	9	3	4
33	27	9	10	5	9	6	8	5	8
46	26	16	8	6	16	8	6	6	6
43	31	15	11	10	7	6	8	9	8
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9
43	33	11	11	9	12	7	9	8	9
48	45	13	13	9	13	7	9	14	15
36	27	8	9	11	8	6	6	9	6
47	49	13	12	9	13	10	11	13	15
32	20	8	7	6	11	4	5	6	5
41	33	9	12	11	9	8	8	9	8
27	17	5	5	7	10	5	3	6	3
33	25	9	8	7	9	7	6	6	6
23	25	4	8	7	4	7	7	4	7
42	34	10	11	11	10	9	9	7	9