

UNIVERSIDAD NACIONAL

“JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y FINANZAS



TESIS

**“LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA**

VICKY EVA SAC: AÑO 2018”

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

ECONOMISTA

PRESENTADO POR BACHILLER:

Bach. JOMHER LUIS JARAMILLO DIEGO

ASESOR:

Mg. Econ. JULIO MEDRANO VIZARRES

HUACHO - 2022

LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA VICKY EVA SAC: AÑO 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

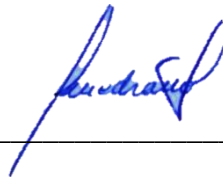
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	prezi.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to 96400 Trabajo del estudiante	1%

PRESENTADO POR BACHILLER

Bach. JOMHER LUIS JARAMILLO DIEGO

ASESOR:

Mg. Econ. JULIO MEDRANO VIZARRES



Mg. Econ. JULIO MEDRANO VIZARRES

ASESOR DE TESIS

FIRMA DE MIEMBROS JURADOS EVALUADOR



Mg. Econ. Rosa Adriana Inca Soller

PRESIDENTE



Econ. Wessel Martin Carrera Salvador

SECRETARIO



Mg. Econ. Antonio Josue Collantes Saavedra

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, que siempre me encamina hacia el logro de mis propósitos, a mis queridos padres por su sacrificio y dedicación en cada paso que doy.

BACH. JOMHER LUIS JARAMILLO DIEGO

AGRADECIMIENTO

A los Profesores de la facultad de Ciencias Económicas
Contable y Financieras.

A mi adorada familia por ser mi motivo y mayor estímulo en
todos los acontecimientos que marcan mi vida

BACH. JOMHER LUIS JARAMILLO DIEGO

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Viabilidad del estudio	3
1.6 Delimitación del estudio	4
CAPITULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5

2.2	Bases teóricas	6
2.3	Definiciones de términos	15
2.4	Formulación de la hipótesis	17
2.4.1	Hipótesis general	17
2.4.2	Hipótesis específicas	18
CAPITULO III		19
METODOLOGÍA		19
3.1	Diseño metodológico	19
3.2	Población y muestra	20
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	21
CAPITULO IV		22
RESULTADOS		22
4.1	PRESENTACION DE RESULTADOS	22
CAPITULO V		30
DISCUSION CONCLUSION Y RECOMENDACIONES		30
4.2	Discusión	30
4.3	Conclusiones	31
4.4	Recomendaciones	31
CAPITULO VI		33
Fuentes de Bibliográficas		33

6.1 Bibliografía	33
Problema general	36
Problemas específicos	36
Objetivo general	36
Objetivos específicos	36
Hipótesis general	36
Hipótesis específicas	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Instrumento de Medición	22
Tabla 2 Gestión Recurso Humano	23
Tabla 3 Importancia de la Gestión del Recurso Humano en la Productividad	25
Tabla 4 Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral	26
Tabla 5 Trabajo en Equipo en la Gestión de recurso Humano	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión del Recurso Humano.....	23
Figura 2 Gestión del Recurso Humano (en porcentaje)	24
Figura 3 Importancia de la Gestión del Recurso Humano en la productividad.....	25
Figura 4 Importancia de la Gestión del Recurso Humano en la productividad (%).....	26
Figura 5 Gestión del Recurso Humano y el desempeño laboral.....	27
Figura 6 Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral (porcentaje)	28
Figura 7 Trabajo en equipo en la Gestión del Recurso Humano.....	29
Figura 8 Trabajo en equipo en la Gestión del Recurso Humano (porcentaje).....	29

RESUMEN

OBJETIVO: Para este propósito se estableció encontrar los vínculos relacionando la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018. **METODOS:** El tipo de estudio, es aplicada, correlacional; asimismo El enfoque es cuantitativo consecuentemente el empleo de las fórmulas estadísticas ha sido determinantes en el desarrollo toda vez que se ha empleado los factores correlacionales aplicado a la muestra de estudio.

RESULTADO: Los resultados obtenidos nos muestran las variables analizadas, ha tenido buenos resultados toda vez que son aceptadas las hipótesis sugeridas. **CONCLUSION:** de acuerdo a los hallazgos evidenciados se ha determinado la existencia de vínculos de gran significancia entre las variables de estudio en cuanto al nivel de productividad y trabajo en equipo en la entidad distribuidora Vicky EVA SAC.

Palabras clave: Recurso Humano – Desempeño Laboral

ABSTRACT

OBJECTIVE: For this purpose, it was established to find the links between human resource management and job performance in the distribution company Vicky EVA SAC: year 2018.

METHODS: The type of study is applied, correlational; Likewise, the approach is quantitative, consequently the use of statistical formulas has been decisive in the development since the correlational factors applied to the study sample have been used.

RESULT: The results obtained show us the variables analyzed, it has had good results whenever the suggested hypotheses are accepted. **CONCLUSION:** According to the evidenced findings, the existence of highly significant links between the study variables in terms of the level of productivity and teamwork in the distribution entity Vicky EVA SAC has been determined.

Keywords: Human Resources - Work Performance

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de hoy en día apuestan cada vez con mayor énfasis en el manejo adecuado del recurso humano como estrategia para la consecución de sus propósitos empresariales, de tal manera que un adecuado manejo del recurso humano garantizaría el éxito en la organización. La empresa Distribuidora Vicky EVA SAC reconoce la importancia del recurso humano como factor trascendental para conseguir adecuadamente los propósitos establecidos para tal fin dicha organización.

Asimismo, se ha podido observar en la organización que un óptimo empleo del recurso humano afecta a la predisposición del trabajador a realizar sus labores de una manera más amigable y eficiente consiguiendo con ello poder lograr con los propósitos que requiere la entidad

Consecuentemente, para demostrar con mayor claridad las evidencias logradas en base a los aspectos vinculados al tema, ha sido detallado adecuadamente a través de varios capítulos los cual cumplirán con todos los mecanismos requeridos de acuerdo a las normas y reglamentos establecidos para tal fin.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En las circunstancias que vivimos día a día se dice mucho en lo referente a la Gestión del Recurso Humano como una estrategia de manejo óptimo de una organización, toda vez que es el recurso humano es lo más trascendente para poder determinar si la entidad cumple con sus propósitos de la entidad.

En ese sentido los directivos de las distintas entidades refuerzan en gran medida el área de recursos humanos, toda vez que es allí en la cual se podrá evaluar las capacidades de los trabajadores de acuerdo a su perfil, así como también su experiencia y ubicarlo en las áreas más adecuadas, aquellos trabajadores deberán estar preparados para la acometividad, así como también enfrentarse al reto que le ofrece la entidad.

Las organizaciones de hoy en día apuestan cada vez con mayor énfasis en el manejo adecuado del recurso humano como estrategia para poder conseguir con sus propósitos establecidos en su plan operativo, de tal manera que un adecuado manejo del recurso humano garantizaría el éxito en la organización.

La empresa Distribuidora Vicky EVA SAC reconoce la importancia del recurso humano como factor será determinante para cumplir con las metas de la empresa.

Asimismo, se ha podido observar en la organización que un óptimo desarrollo del recurso humano afecta a la predisposición del trabajador a realizar sus labores de una manera más amigable y eficiente consiguiendo con ello el logro de sus metas determinadas en sus planes

Habiendo observado dichas relaciones es que realizamos esta indagación la cual se ha denominado “La gestión del recurso humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre La gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

El análisis de la problemática consta de dos (02) partes:

¿Cuál es la relación entre La gestión del recurso humano y productividad laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018?

¿Cuál es la relación entre La gestión del recurso humano y el trabajo en equipo en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre La gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre La gestión del recurso humano y productividad laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018

Determinar la relación entre La gestión del recurso humano y el trabajo en equipo en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018.

1.4 Justificación de la investigación

La trascendencia del estudio radica en que a través del estudio se podrá tomar mejores decisiones para optimizar el manejo de las entidades tomando como referencia y soporte contar con recursos humanos acertados, los cuales deberán encontrarse debidamente capacitados y preparados para asumir los retos adoptados por la entidad con el propósito de brindar soporte administrativo para el buen desempeño de sus labores.

1.5 Viabilidad del estudio

El estudio podrá efectuarse con la precisión que las viabilidades lo ameritan, en consecuencia, la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018, brindara las facilidades requeridas para efectos de brindar las informaciones necesarias para este propósito.

De igual forma también se cuenta con las fuentes necesarias tales como bibliografía, datos electrónicos, como también hemerográficas, así mismo los aspectos financieros serán cubiertos totalmente por el autor.

1.6 Delimitación del estudio

Las delimitaciones del estudio se establecerán la entidad distribuidora Vicky Eva SAC

Con hechos acontecidos durante el año 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Fernandez, en su tesis “*Optimización de los Recursos Humanos referente a la competitividad de los trabajadores de una entidad privada-guatemalteco*” para optar el grado académico de Magister. concluye que.

Se evidencia la aceptación de la hipótesis, toda vez que, al no haberse implementado un modelo determinado de gestión impide la optimización del desempeño de las labores que desarrollan los trabajadores aludidos. En ese sentido se ha podido determinar las evidencias aplicando las fórmulas estadísticas a través de las ecuaciones correlacionales. Finalmente se puede establecer en merito a los hallazgos recibidos que no han sido refutadas las propuestas establecidas en el estudio. (Fernandez, 2018, pág. 79)

Ascencios, en su tesis titulada: “*Desempeño de las habilidades de los Trabajadores y la Competitividad en el Centro de Salud Hipólito Únanme. Lima*” concluye que:

Se evidencian las vinculaciones entre las variables descritas anteriormente. Los hallazgos evidencian que mediante la aplicación de las ecuaciones estadísticas y de los Factores correlacionales arrojaron valores de 0.642 y 0.000 de significancia, ello posibilita determinar que los vínculos son positivos y moderados y significativa de las dos variables analizadas con valores de (Rho = 0.642, $p < 0.05$). así mismo los vínculos se hallan presentes entre las dimensiones descritas a través de la Operacionalización de variables. Se determinó mediante ecuaciones respectivas valores de 0.600 y de significancia de 0.000 lo cual hace

posible determinar que existen vínculos positivos moderados y significativa entre las dimensiones correspondientes ($Rho = 0.600$, $p < 0.05$). así mismo se evidencio vínculos entre las dimensiones descritas. Se pudo comprobar mediante la prueba de hipótesis lográndose hallazgos correlacionales de 0.603 y un valor de significancia de 0.000 ello hace posible establecer que existe una vinculación positiva moderada y significativa con valores de ($Rho = 0.603$, $p < 0.05$). por todos los hallazgos evidenciamos se puede apreciar que las hipótesis planteadas no se refutan, en consecuencia, todas ellas tienen una buena aceptación. (Ascencios, 2016, pág. 85)

2.2 Bases teóricas

Las entidades tienen en cuenta un mecanismo muy elemental, que están integradas por seres humanos que efectúan alguna prestación determinada. Los individuos efectúan desempeños administrativos y de gestión, con fines de optimizar la productividad de la entidad.

En consecuencia, se afirma en forma determinante que constituyen el soporte de apoyo de bastante trascendencia. en ese sentido se determina que todas las entidades han tenido que fortalecer su competitividad mediante la buena utilización de sus Recursos Humanos y respecto a la estructuración de un estilo de Gestión de Capital Humano

En referencia al Capital Humano cuando se hace empleo eficaz y se mezcla con otros de ellos, se determinan los fundamentos para la producción económica de la población. En consecuencia, el nivel de vida y las acciones que efectúa el gobierno en cuanto a las exportaciones; comenzando en la producción de insumos hasta poder industrializarlo.

Es preciso afirmar que la óptima Administración del Capital Humano traspasa inclusive los aspectos financieros, y se vincula de manera directa en el bienestar de la sociedad económicamente activa.

En ese sentido es posible destacar que la superioridad de la elemental competencia de las entidades en la actualidad arraigara en los grados de información. Consecuentemente el empleo con más eficacia quiere decir obtener la producción de los bienes o servicios correctos, de forma que puedan ser aceptadas para la población.

El empleo más eficaz tiene sus implicancias que una entidad debe emplearse el número mínimo de recursos precisos para el proceso productivo de bienes y servicios.

Estos dos elementos podrían conducir a óptimos grados de productividad. Actualmente es una realidad que las entidades de éxito tengan mejores tratos a su personal como estímulo importante para mejorar la competitividad, al tomarse en cuenta el componente humano como el activo más trascendente de aquella; de ahí el requerimiento de poder lograr y considerarse en toda ocasión con el personal más competitivo, estimulado y eficiente posible.

Las naciones que tienden a continuar con su crecimiento, particularmente deberán enfrentarse a muchos retos. Solamente se puede lograr enfrentarse a estos retos a través del empleo de mecanismos más eficientes: las entidades.

En consecuencia, el reto cantidad de administradores de recursos humanos es obtener la optimización de las entidades de que se constituyen parte haciendo que sean más eficientes y más eficaces.

La Entidad como organización Técnico – Económica y Humana.

El crecimiento del desempeño de las labores que se someten al análisis de las entidades empieza a conformarse a principios del siglo XX, en respuesta a los requerimientos de expresar los detalles de ciertos mecanismos del trabajo de la Gerencia que predominaban en aquellos tiempos, momento en el que presentaban peculiaridades en la entidad como un mecanismo cerrado.

Posteriormente en el año 70, empieza el crecimiento de concepciones respecto a las constituciones de entidades como un sistema abierto, que conservan vínculos con otras entidades, destacándose para ello el enfoque sociológico en el cual el liderazgo se transforma en un requerimiento, se acrecienta la acometividad y se efectúa mayor énfasis en las tácticas, lo que conlleva a empezar a ocasionar una modificación en el enfoque reactivo (fundamentado en hechos antiguos) al proactivo (dirigido hacia el futuro) iniciándose los años ochenta empieza a acrecentarse modificaciones en los enfoques, en referencia al sitio establecido por los seres humanos dentro de la entidad al arribar esta década, de igual forma, se integran los vínculos entre las entidades y su entorno, convirtiéndose en primordial el rol de los usuarios.

La peculiaridad de esta área es el dinamismo, con cambios y turbulencias, hace aparente que los conceptos de estrategias, sea el análisis de la cultura y que los diseños organizacionales puedan convertirse en una preocupación latente de los directivos de la entidad.

Estos aspectos sujetos a variaciones, conduce al diseño de entidades con enfoque situacional y de flexibilidad.

En consecuencia, el desempeño de los directivos y de los trabajadores, se aproxima cada vez más como hallazgo de la descentralización de la autoridad y la reducción de los grados de jerarquías, fortaleciéndose el rol de los Recursos Humanos, debido a que ellos solos, no pueden garantizar el éxito

En lo refiere a la entidad, según lo evidenciado en economía se define como toda organización constituida con un capital social y que, fuera del mismo trabajo de quien lo promociona puede efectuar contratos a determinada cantidad de empleados.

Su finalidad financiera esta traducida en acciones industriales y mercantiles, o a la prestación de servicios, asimismo podemos definir a la entidad como una institución de forma humano - económico, que, a través de la mezcla de los elementos de producción, es decir, capital, trabajo y materias primas, tiene como propósito la obtención de algún beneficio cuyo fin es el bienestar de los requerimientos de la población en general y de sus integrantes en particular.

Para el normal desempeño de las entidades requiere esencialmente contar con recursos humanos, como lo son directivos y empleados; recursos financieros, tecnológicos y económicos.

En referencia a lo sostenido en investigaciones, la entidad está concebida como “una forma de entidad, un mecanismo abierto, establecido por un grupo de subsistemas en vinculación constante los unos con los otros y con el exterior, con la proyección de cumplir propósitos establecidos, respecto a un plan previsto” (Hall, 2004, p.28).

Efectuando el estudio de las distintas concepciones de estos autores es preciso concluir que la entidad emplea mecanismos, integrados por subsistemas, que son sus zonas funcionales, que tienden a vincularse entre sí y con el mundo que los rodea, desde una estructura establecida por la entidad los cuales tienen sus proyecciones en propósitos y planes siempre unidos a la elaboración de artículos o prestaciones, según sea el caso, los cuales se destinarán a efectuar el bienestar de los requerimientos siempre acrecentándose ante la población, en ese caso se realizan etapas de intercambios o transacciones financieras.

En ese sentido se sostiene que una vez valoradas las definiciones referentes a la entidad y organizaciones se pueden indicar muchos elementos trascendentes como:

- Estar establecidas con el propósito de obtener algo en común, y todos sus elementos estarán dirigidos o encaminados hacia consecución del mismo.
- Constituye un sistema bien elaborado que coexiste en el espacio y el tiempo y que está sustentado en la división del trabajo y la distribución de la autoridad y la responsabilidad, desde los distintos grados de dificultades los cuales demandan acciones de coordinación establecidos, para conseguir los propósitos determinados en sus planes.
- En ese sentido su razón de ser radica en el logro de beneficios y la satisfacción de requerimientos del mercado y de aquellos que prestan labores en ella.
- Está considerado como un mecanismo social cuya supervivencia y competitividad depende de los individuos que conforman el sujeto de todos los hechos que se presentan

en la entidad, y que determinan las competencias que tienen la función de optimizar la entidad, sistemática y creativa.

En ese sentido desde el conocimiento, crecimiento y trascendencia que han recibido las entidades ¿existirá la posibilidad de edificar actualmente una entidad ideal?

En ese sentido el autor explica con claridad los aspectos referentes a una organización sosteniendo: es la cual tiene establecidos sus propósitos de forma precisa, evidencia ideas innovadoras, estimula a los trabajadores más competentes, determinando en ese caso algunas normas y determinaciones más rígidas y lo impulsa en referencia a sus méritos.

Dejando de lado los aspectos burocráticos y demostrando siempre la excelencia y la eficiencia en todo momento.

Recursos Humanos.

Orígenes y evoluciones.

De acuerdo a la historia se evidencia que cuando concluyó la Segunda Guerra Mundial se determinaron en las naciones capitalistas industrializados la forma de consumo masivo, dirigido al desarrollo ilimitado de las actividades productivas y de consumo.

Tal como se evidencia en la Teoría de Recursos Humanos la cual apareció en los años sesenta prosiguió acrecentándose y en esos momentos, toda vez que la

producción de riquezas empezó a tener dependencia muchas veces más de la ciencia y del progreso técnico, lo cual pudo tomar más auge.

Las formas en la cual se establecía la economía de manera intensiva ocasionan requerimientos, tanto de mano de obra barata, así como también y esencialmente, de empleados más preparados, habilidades y capacidades de emplear sus avances científicos - técnicos y de acrecentar la productividad, por lo cual los profesionales que determinaron la teoría de los Recursos Humanos lo reconocen como la ventaja trascendente de más competencia y avalada de la supervivencia del capitalismo.

En el ámbito de la economía internacional de hoy en día, con ciertas peculiaridades debido a la crisis financiera, el empleo de tecnologías de última generación y competitividades más acrecentada, ha causado desenlaces que afectan a las entidades y organismos tiendan a enfocarse al potencial que poseen todas las personas; lo cual ha traído consigo grandes secuelas de manera directa, en un apogeo que no tiene precedentes en la gestión de los trabajadores

El avance con el cual ha contado las gerencias en cuanto a los recursos humanos en las entidades es que, desde el inicio se tomaba en consideración como un primer desempeño desde la aparición de la Organización Científica del Trabajo, que estuvo representado por Frederick W. Taylor.

Surge en ese caso la denominada Administración de Personal el cual está conceptualizado por varios profesionales en la materia como el empleo de altas y bajas. El autor sostiene que la AP es la cancelación de remuneraciones y cumplimiento de muchos trámites burocráticos vinculados con el personal;

En ese sentido estudios manifiesta que “es la elaboración de las boletas de pago de sueldos, planillas, así como el control de asistencia del personal, debidamente organizados de acuerdo a la forma de organización efectuada” (Saldarriaga, 1994, pág. 37). Otros profesionales manifiestan que “sería gestionar la elaboración y pago de planillas, el control de asistencia, efectuar los trámites legales en vínculos con las contrataciones como hechos de más trascendencia” (Ferrol, 1996, pág. 51).

Corrientes del pensamiento organizativo empresarial:

- La Escuela de la Organización Científica del Trabajo; que estuvo representado por Taylor el cual en 1907 hizo una publicación en su libro denominado Principies of Científico Management, en el cual se hace mención al investigador Francés Henri Fayol.
- La Escuela de las relaciones humanas, que tuvo su representación en Hilton Mayo y sus grandes aportes experimentales en Hawthorne.

- La Escuela de recursos humanos; que se inició en el año 1960 con la publicación de The human side of Enterprise de Douglas Mac Gregory y otros trabajos publicados por los destacados profesionales Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Rensis Likert entre otros que brindaron su apoyo en el descubrimiento de la era de los recursos humanos.

No se han señalado dudas con respecto a que estas escuelas presentaron intransigente de grandes consecuencias en las labores determinadas del área de recursos humanos de tal forma que deberá indicarle las pautas emplear, en consecuencia, se manifiesta por otros investigadores que las más trascendentes circunstancias que hicieron posible la presencia y crecimiento de la función de los trabajadores estén enmarcadas en:

- Desarrollo físico de las entidades.
- Progresiva normalización laboral.
- Hechos sindicales.
- Trato humano a los empleados.
- Desarrollo de mejores técnicas en las etapas de la producción.

2.3 Definiciones de términos

– **Acción disciplinaria:**

Establecer normas disciplinarias que deberán cumplir los empleados que omiten las disposiciones determinadas.

– **Acción disciplinaria progresiva**

Determinación de acciones disciplinarias establecidas para afirmar que se pueda imponer sanciones disciplinarias referente al mal comportamiento del empleado.

– **Acción disciplinaria sin castigo**

Es la etapa en la cual se dispone al trabajador que reflexione sobre la falta cometida y manifieste si para la próxima cumplirá con las disposiciones con el propósito de que pueda continuar efectuando sus labores con disciplina.

– **Administración de los recursos humanos (ARH)**

Es el manejo apropiado del desempeño laboral de las personas con el objetivo del logro de la organización.

– **Administración del desempeño (AD):**

Etapa dirigida con el propósito de lograr sus planes y enfocándose en salvaguardar de que las etapas organizacionales se efectúen en el tiempo establecido a fin de poder acrecentar la productividad de los trabajadores, de los equipos y, consecuentemente de la entidad.

– **Administración del talento:**

Etapa que prevea los requerimientos del desempeño en las labores, de gerenciar a los trabajadores actuales para la captación de personas óptimamente capacitados, de igual forma incorporarlos e impulsar su crecimiento para conseguir la mayor productividad de la fuerza laboral.

– **Administrador de recursos humanos:**

Es la persona que normalmente ejerce el asesoramiento, y que labora además con las gerencias para apoyarlos en el tratamiento de variados temas vinculados con los recursos humanos.

– **Capacitación para la sensibilización:**

Mecanismos utilizados para el crecimiento de la entidad estructurada para brindar apoyo a las personas a identificar la forma como otras personas perciben su comportamiento (además es conocido como capacitaciones).

– **Capacitación y desarrollo:**

Es el fundamento elemental del esfuerzo continuo estructurado para optimizar la competencia de los trabajadores y el desarrollo en la entidad.

– **Desarrollo de recursos humanos:**

Son las funciones esenciales que efectúa el área de recursos humanos que no solo se dedica a la formación y el avance de los trabajadores, sino además en la planeación de la profesión y en las labores de su desempeño, beneficiando el crecimiento de la entidad, como también en la gerencia y análisis de sus labores.

– **Denominación del cargo:**

Es un escrito en cual se plasman las actividades que desempeñará el trabajador para poder desarrollarse en el cargo que se le asigne.

– **Evaluación del desempeño:**

Mecanismo formal que se desempeña en la etapa de revisión y análisis referente a la manera como los colaboradores efectúan sus labores.

– **Planeación de carrera:**

Etapa continua, mediante la cual las personas determinan sus propósitos en su profesión y reconoce los mecanismos para conseguirlo

– **Planeación de carrera organizacional:**

Seguimiento sostenido referente a los cargos que desarrollarla en la entidad para desarrollarse profesionalmente.

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación directamente proporcional entre La gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe una relación directamente proporcional entre La gestión del recurso humano y productividad laboral en la empresa distribidora Vicky EVA SAC: año.

En esta parte de la investigación de la problemática, permitirá formular alternativas con el fin de la mejora del marco normativo y también de la organización, y paralelamente una mejora en la administración de la organización, logrando con ello mayor eficiencia.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En este propósito se ha estimado adoptare el diseño descriptivo correlacional, así como también está reconocido como no experimental

Tipo de investigación

Es un estudio de forma aplicada, correlacional porque vinculan dos variables, de acción y reacción.

Nivel de investigación

Los indicadores establecidos en ese sentido son cualitativos y también cuantitativos. Todos ellos son pertenecientes a uno de los tipos indicados precedentemente (eficiencia y eficacia). El concepto, la forma de unidad en la cual se expresa, así como también la fuente de los indicadores

Enfoque

El enfoque de este estudio es cuantitativo en referencia al grado de inmersión del investigador en la problemática que se analizará. En consecuencia, ello desempeñará un rol pasivo, de observador, en el sentido que está enfocado al detalle de las peculiaridades de los aspectos reales, sin vincularse con las variables.

Por tal motivo se ha utilizado el método deductivo y con la ayuda de la ciencia estadística en lo que refiere a la estadística descriptiva e inferencial desarrollamos los objetivos de la investigación.

3.2 Población y muestra

En ese sentido podemos evidenciar que está compuesto por la totalidad del personal que labora en la empresa bajo investigación, considerando estables y contratados.

De acuerdo con el tamaño de población especificado se usará la siguiente ecuación:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

En consecuencia:

n	=	muestra inicial
Z	=	nivel de confianza
p	=	probabilidad de éxito
q	=	probabilidad de fracaso
E	=	margen de error o nivel de precisión

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En este propósito se ha decidido implantar el método deductivo, este a su vez se desarrollará con una estadística descriptiva la cual establecerá si las evidencias tienen concreción en la determinación de los propósitos planteados.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En este proceso se ha estimado considerar el programa Excel, así como también los elementos estadísticos correspondientes, tales como el SPSS, así como y consecuentemente se empleará la Ji ².

Posteriormente se procesará a través de cuadros y figuras estableciendo la relación existente con todos los elementos considerados para este propósito.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

En referencia a los hallazgos evidenciados aplicados en las ecuaciones estadísticas correspondiente y mediante el empleo de factores correlacionales se ha procedido al análisis respectivo con el propósito de evidenciar los hallazgos obtenidos

Tabla 01

Instrumento de medición

<i>0.53 a menos</i>	<i>Nula confiabilidad</i>
<i>0.54 a 0.59</i>	<i>Baja confiabilidad</i>
<i>0.60 a 0.65</i>	<i>Confiable</i>
<i>0.66 a 0.71</i>	<i>Muy confiable</i>
<i>0.72 a 0.99</i>	<i>Excelente confiabilidad</i>
<i>1.00</i>	<i>Perfecta confiabilidad</i>

Nota: Estructurado por el propio investigador

Siendo el valor logrado para este estudio de 0.735, teniendo una calificación de excelente confiabilidad.

En referencia a la variable Gestión Recurso Humano se logró los informes:

Tabla 02

Gestión recurso humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4.7	4.7	4.7
En desacuerdo	1	2.3	2.3	7.0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	9.3	9.3	16.3
De acuerdo	15	34.9	34.9	51.2
Totalmente de acuerdo	21	48.8	48.8	100.00
Total	43	100.00		

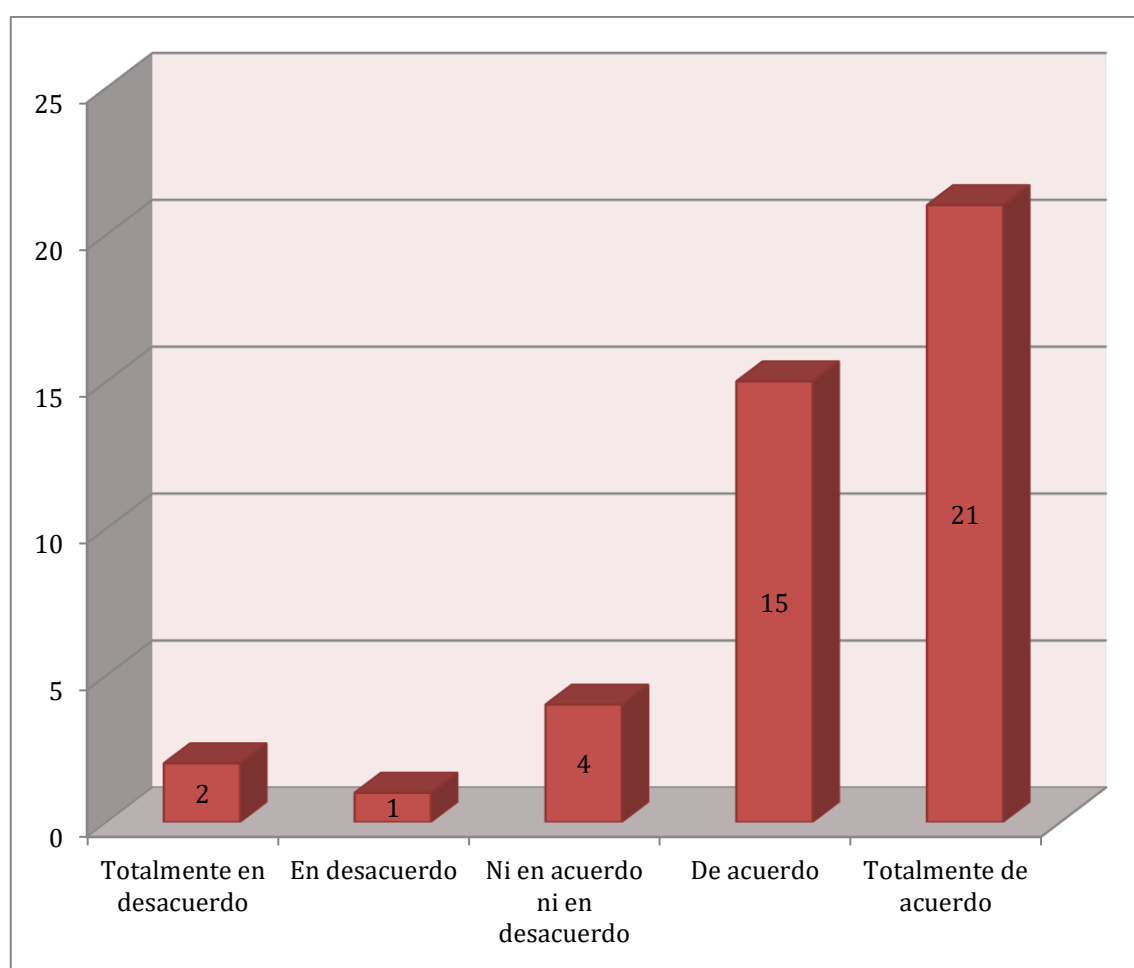


Figura 1 Gestión del Recurso Humano

Se puede evidenciar en la imagen que la totalidad interrogados, sostienen que 7 de ellos se encuentran en absoluto desacuerdo o en desacuerdo con que la gestión recurso humano es un elemento de mucha trascendencia en el logro de los propósitos de la entidad. consecuentemente 36 se hallan de acuerdo o en absolutamente de acuerdo de que la gestión recurso humano desarrolla un desempeño de mucha trascendencia en el liderazgo eficiente de la entidad

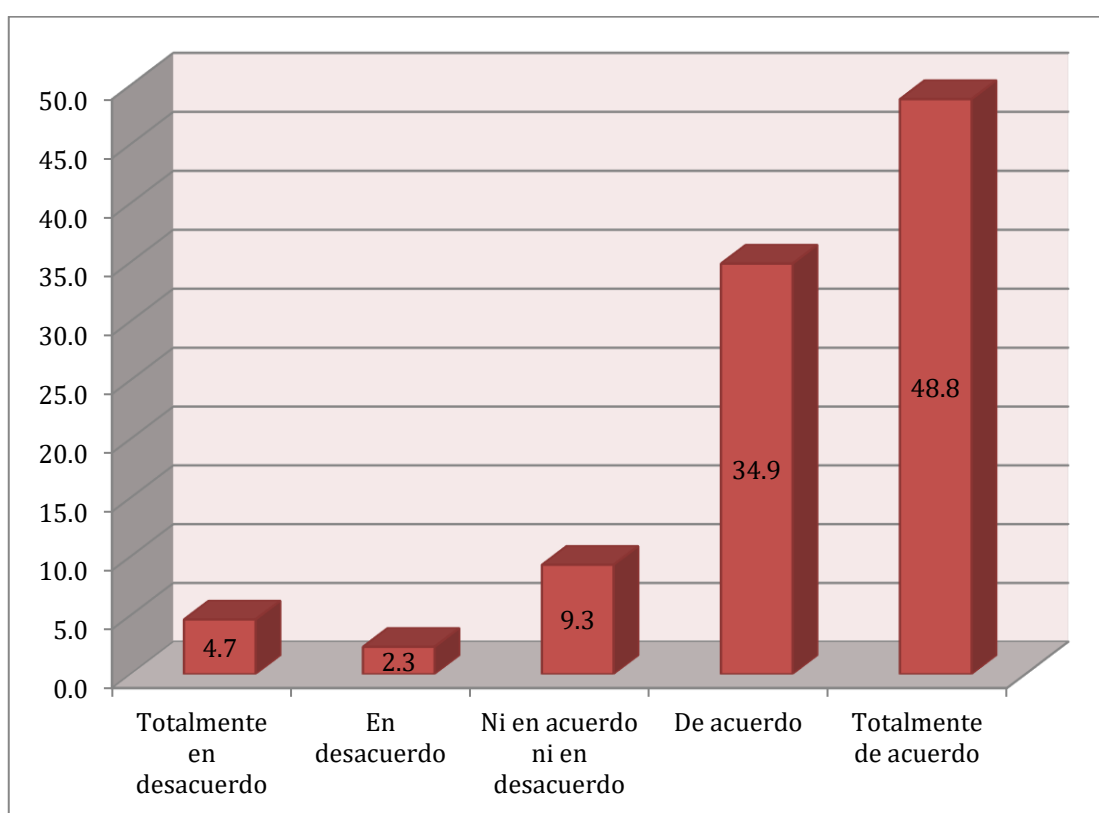


Figura 2 Gestión del Recurso Humano (en porcentaje)

Tabla 03

Importancia de la gestión de recurso humano en la productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4.7	4.7	4.7
En desacuerdo	2	4.7	4.7	9.3
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3	7.0	7.0	16.3
De acuerdo	12	27.9	27.9	44.2
Totalmente de acuerdo	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.00		

Nota elaborada por el propio investigador

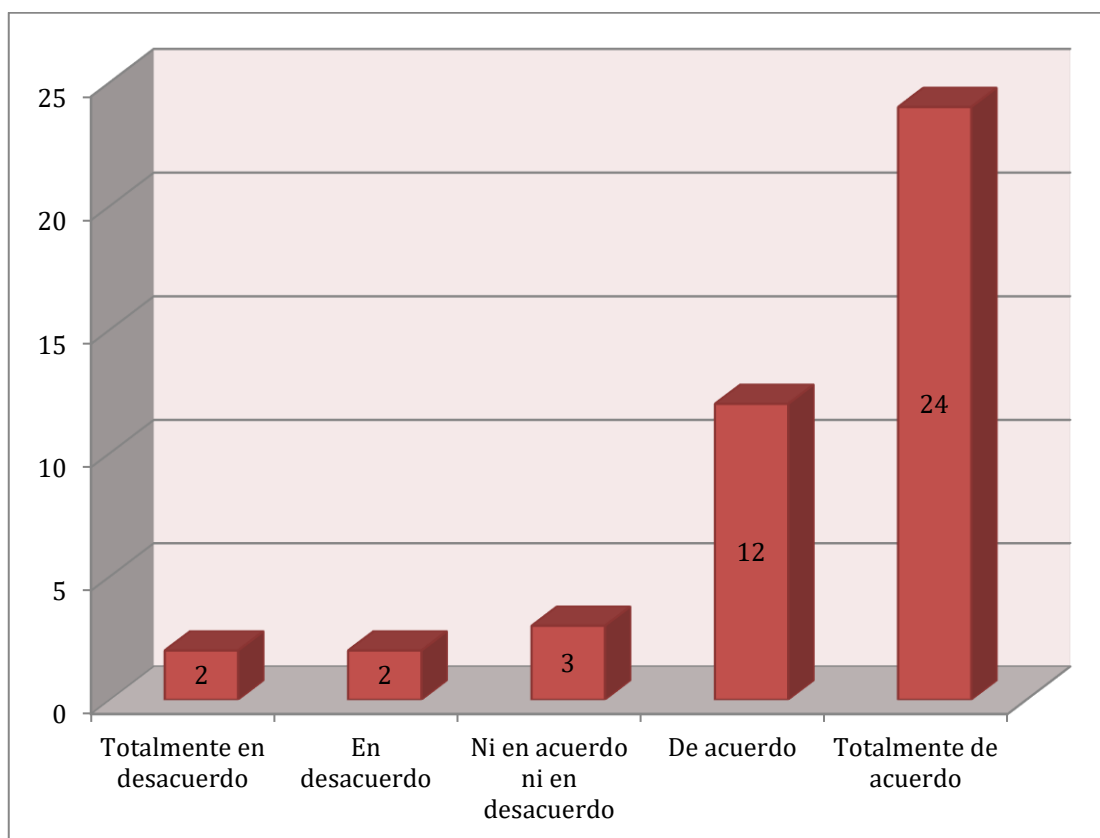


Figura 3 Importancia de la Gestión del Recurso Humano en la productividad

Se evidencia que la información detallada en las interrogantes que un 84% se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo que la Gestión del Recurso Humano es un factor muy importante en la productividad lograda en la organización, considerando como dato de que solamente 4 interrogados estiman que la Gestión del Recurso Humano no son determinantes en la productividad de la organización.

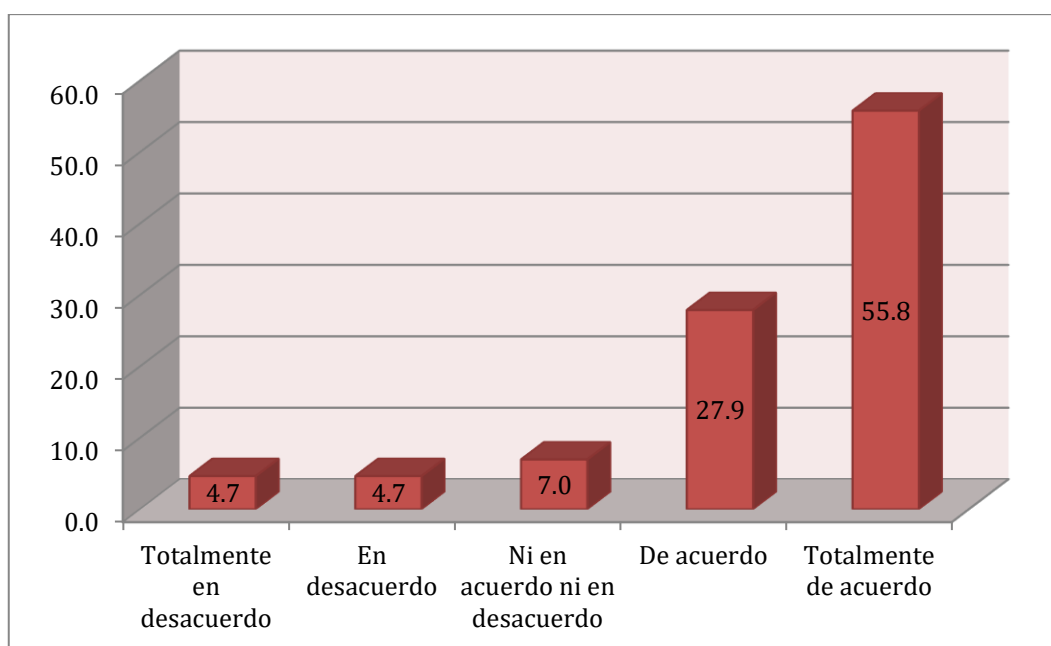


Figura 4 Importancia de la Gestión del Recurso Humano en la productividad (%)

Tabla 04

Gestión del recurso humano y desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	9.3	9.3	9.3
En desacuerdo	3	7.0	7.0	16.3
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	4.7	4.7	20.9
De acuerdo	15	34.9	34.9	55.8
Totalmente de acuerdo	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.00		

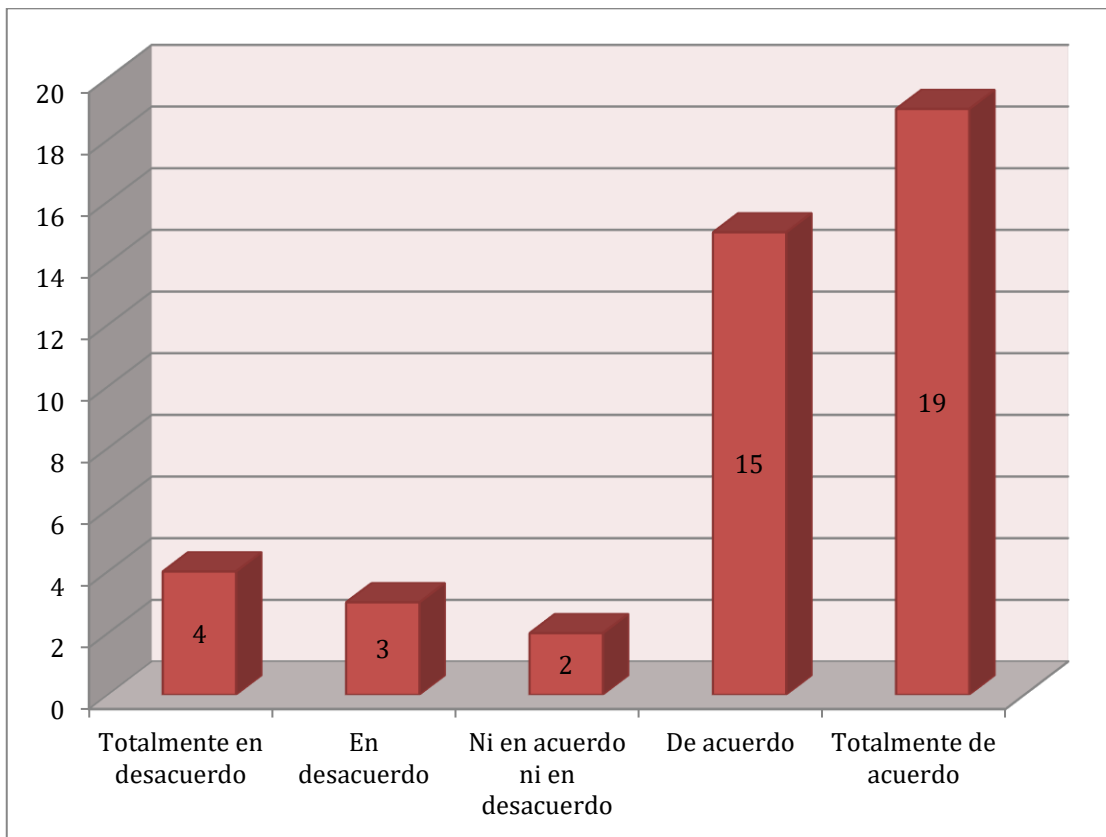


Figura 5 Gestión del Recurso Humano y el desempeño laboral

En referencia a las respuestas de los interrogados 34 de ellos sostienen que el desempeño laboral es el resultado de un buen empleo del recurso humano, siendo que entonces la Gestión del Recurso Humano ha conseguido vincular de tal forma que el desempeño laboral conserve vínculos con los propósitos tomados en consideración en la organización.

Únicamente un 16% aproximadamente se encuentra en desacuerdo o en totalmente en desacuerdo en que la Gestión del Recurso Humano es determinante de manera directa en la estructuración de un buen desempeño laboral.

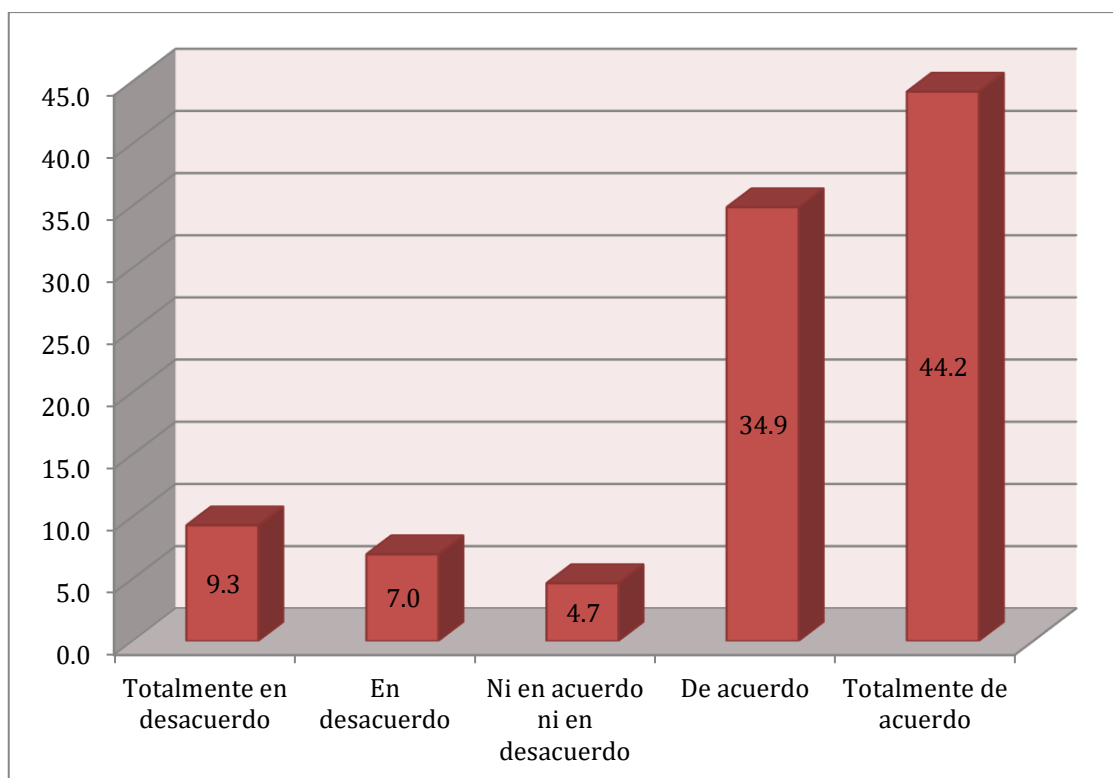


Figura 6 Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral (porcentaje)

Tabla 05

Trabajo en equipo en la gestión recurso humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.3	2.3	2.3
En desacuerdo	3	7.0	7.0	9.3
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	2.3	2.3	11.6
De acuerdo	17	39.5	39.5	51.2
Totalmente de acuerdo	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.00		

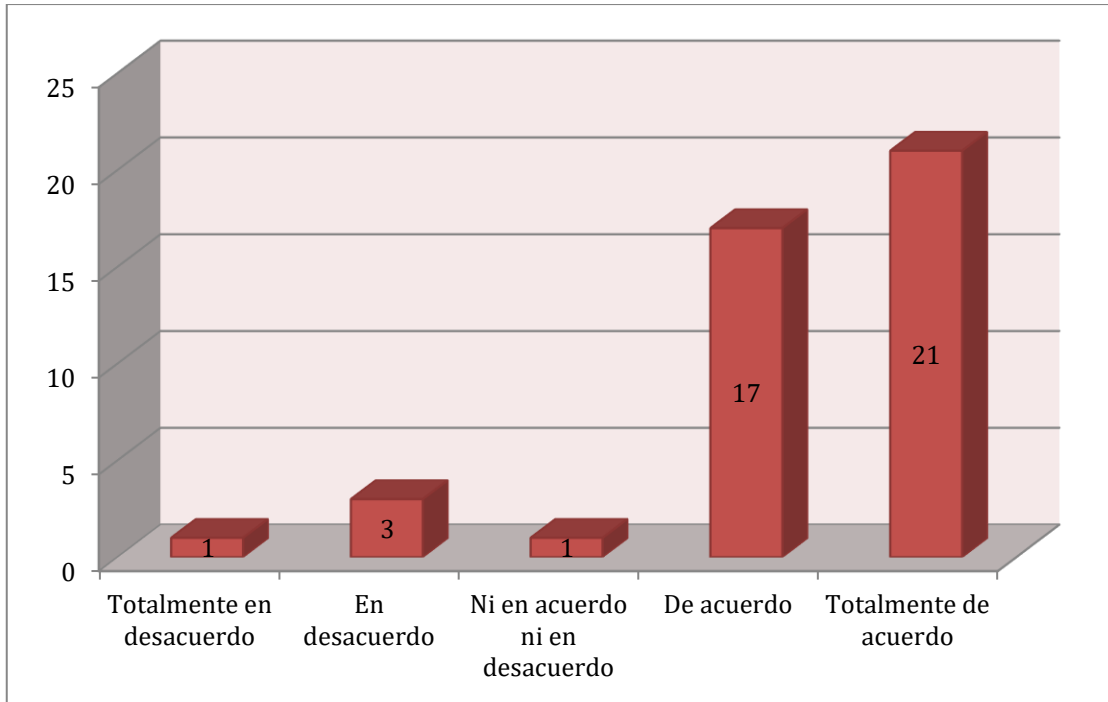


Figura 7 Trabajo en equipo en la Gestión del Recurso Humano

En merito a las respuestas efectuadas a los interrogados 5 estiman que la Gestión del Recurso Humano no se vincula con las labores en equipo, en tanto 38 de ellos estiman, que la Gestión del Recurso Humano conserva vínculos y una trascendencia muy significativa para las labores en equipo.

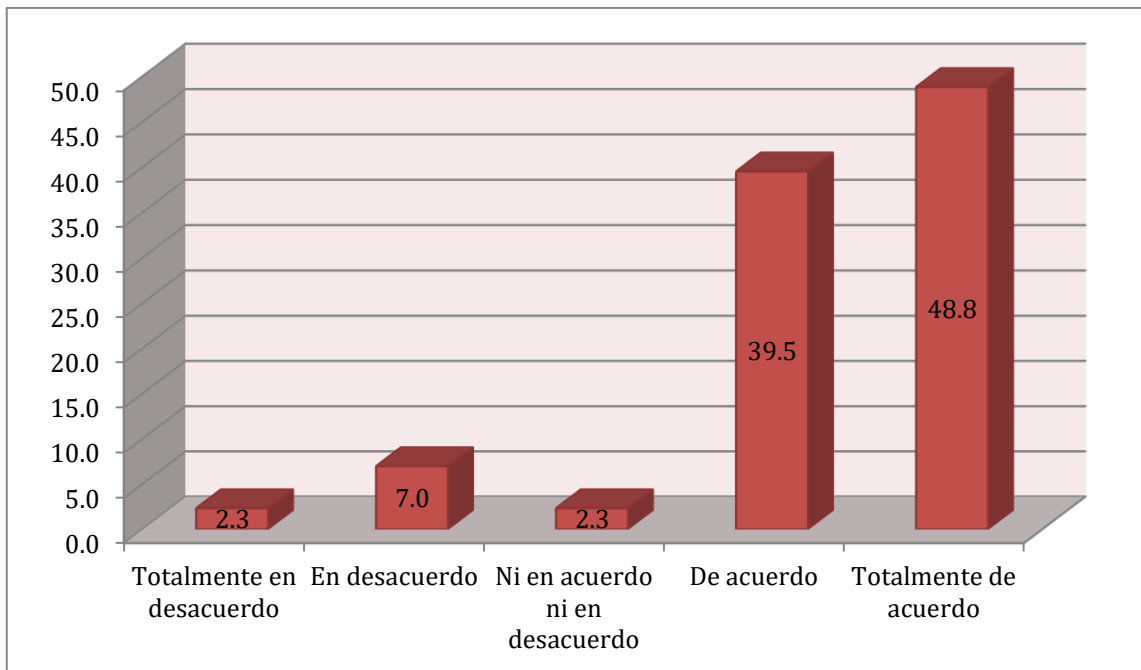


Figura 8 Trabajo en equipo en la Gestión del Recurso Humano (porcentaje)

CAPITULO V

DISCUSION CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

4.2 Discusión

En este propósito se han evidenciado los hallazgos respectivos a través de las ecuaciones estadísticas, contrastado con los factores correlacionales en lo referente a la existencia de vínculos significativos entre el empleo adecuado de la Gestión del Recurso Humano y la productividad y trabajo en equipo de la organización.

Así mismo se evidencia las semejanzas en el autor citado: Ascencios, (2016) en su tesis titulada: “*Desempeño de las habilidades de los Trabajadores y la Competitividad en el Centro de Salud Hipólito Únanme. Lima*” concluye que: Se evidencian las vinculaciones entre las variables descritas anteriormente. Los hallazgos evidencian que mediante la aplicación de las ecuaciones estadísticas y de los Factores correlacionales arrojaron valores de 0.642 y 0.000 de significancia, ello posibilita determinar que los vínculos son positivos y moderados y significativa de las dos variables analizadas con valores de (Rho = 0.642, $p < 0.05$). así mismo los vínculos se hallan presentes entre las dimensiones descritas a través de la Operacionalización de variables. Se determinó mediante ecuaciones respectivas valores de 0.600 y de significancia de 0.000 lo cual hace posible determinar que existen vínculos positivos moderados y significativa entre las dimensiones correspondientes (Rho = 0.600, $p < 0.05$). Así mismo se evidencio vínculos entre las dimensiones descritas. Se pudo comprobar mediante la prueba de hipótesis lográndose hallazgos correlacionales de 0.603 y un valor de significancia de 0.000 ello hace posible establecer que existe una vinculación positiva moderada y significativa con valores de (Rho = 0.603, $p < 0.05$). por todos los hallazgos evidenciamos se puede apreciar que las hipótesis planteadas no se refutan, en consecuencia, todas ellas tienen una buena aceptación

4.3 Conclusiones

En cuanto a la propuesta de la hipótesis general se evidencia la existencia de un vínculo de grandes significancias en referencia a las variables con sus respectivas dimensiones efectuadas en la distribuidora Vicky EVA SAC.

En cuanto a las hipótesis específicas se determina que así mismo posee un vínculo positivo entre la Gestión del Recurso Humano y el nivel de productividad logrado en la entidad distribuidora Vicky EVA SAC.

Así mismo se evidencia en la siguiente dimensión que a su vez posee vínculos directos entre las dimensiones e indicadores, así como también del buen funcionamiento con el trabajo en equipo observado en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC.

4.4 Recomendaciones

Puesto que se halló vínculos de grandes significancias entre las variables así como de sus dimensiones respectivas aplicados en la entidad denominada distribuidora Vicky EVA SAC, recomendamos la aplicación y mejoramiento de normas administrativas que beneficiaran a la entidad denominada distribuidora Vicky EVA SAC S para obtener óptimos hallazgos respecto a los sistemas administrativos.

Respecto a los aspectos referentes al desempleo laboral, la productiva y el trabajo en equipo son parte fundamental en la Gestión del Recurso Humano, evidenciándose la existencia de vinculaciones de gran significancia con estas variables, se determina que los gerentes de esta empresa deben efectuar de manera constante una evaluación del manejo del recurso humano

como parte influyente en las variables de desempeño laboral, trabajo en equipo y productividad del trabajador.

De igual forma es recomendable la ejecución y estructuración de tácticas las cuales tendrían que elaborarse desde el inicio del desarrollo de las técnicas de gestión del recurso humano. Ello debido a su importancia en el éxito de la organización

CAPITULO VI

Fuentes de Bibliográficas

6.1 Bibliografía

Aranda, O. (14 de febrero de 2021). *ESTIMULO Y BIENESTAR LABORAL EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE UNA ENTIDAD DEDICADA AL EMBOTELLADO DE BEBIDAS.*

Badajoz, y. C. (15 de Abril de 2020). *Analisis del Bienestar Laboral y Tacticas de Variaciones desarrollados por Enfermeras ede un Centro de Salud.* Obtenido de <http://www.areasaludbadajoz.com>

Becerra, M. y. (2012). *EL PLANTEAMIENTO POR COMPETENCIAS Y SUS BENEFICIOS EN LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.* Santiago: Universidad de Chile.

Bejarano, S. (2013). *Principios Del Derecho Laboral* . Mexico: scribd.

Beraund, J. (2017). *El Asesoramiento y el Desarrollo de funciones administrativas.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Bohnenbergert, M. (2005). *Tecnicas Internas para la comercialización de articulos o: la intervencion en equipo de los recursos humanos en la busqueda de la optimizacion de la entidad.* Brasil: Universidad de Lest Hilles Balearas.

- Caceres, V. (25 de Enero de 2020). *Grado de Estimulo y su Vinculación con el Bienestar Laboral en los Empleados de luna Entidad Edil*.ucv.edu.pe
- Canto, F. (2017). *Integración y desarrollo de los recursos humanos*. Medellin: Colombia.
- Chiavenato. (2010). *Mecanismos para _Gerenciar optimamente los Recursos Humanos (5° ed. ed.)*. Mexico: Mac Grhaw .
- Chiavenatto, I. (2016). *Administración del Talento Humano*: McGraw HillsMexico.
- Hernandez, R. y. (2017). *Fundamentos de Gestion Empresarial*. Mexico: McGraw Hill.
- Lawrences, G. y. (2015). *Principios de Administracion* . Mexico: Pearson edition.
- Nash, M. (2008). *Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos*. Norma: Colombia.
- Ramos, P. (2015). *Programaciones respecto a la administracion de los recursos humanos*. Malagar, España: (2da1Ed. ed.). EditorialICB.
- Serna, H. (2016). *Gerencia Estrategica*. Madrid: 3R Editores.
- Shroeder, D. (2018). *Organizacion total*. Colombia: McGraw Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre La gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre La gestión del recurso humano y productividad laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre La gestión del recurso humano y el trabajo en equipo en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre La gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre La gestión del recurso humano y productividad laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018</p> <p>Determinar la relación entre La gestión del recurso humano y el trabajo en equipo en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directamente proporcional entre La gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación directamente proporcional entre La gestión del recurso humano y productividad laboral en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018</p> <p>Existe una relación directa entre la relación entre La gestión del recurso humano y el trabajo en equipo en la empresa distribuidora Vicky EVA SAC: año 2018</p>	<p>Variable independiente. Gestión del recurso humano</p> <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p>	<p>Tipo y enfoque El tipo y enfoque de la presente investigación es cuantitativo. Se desarrolla con una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer como los datos cumplen o no con los objetivos de la investigación.</p> <p>Técnicas a emplear El método empleado en este estudio es el deductivo, el análisis de contenido. Se analiza minuciosamente toda la información recopilada de las distintas fuentes.</p>	<p>La población o universo estadístico de nuestra investigación está compuesto por la totalidad del personal que labora en la empresa bajo investigación, considerando estables y contratados.</p>