

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño
laboral empresa Angeplat S.A.C. Lima

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
CONTADORA PÚBLICA**

Autora:

Gálvez Tacure, Elida Teresa

Asesor:

Dra. Fernández Pinedo, Verónica

Chimbote – Perú

2017

PALABRAS CLAVE:

TEMA	:	Desempeño laboral
ESPECIALIDAD	:	Recursos humanos

KEYWORDS:

TOPIC	:	Desempeño laboral
SPECIALTY	:	Recursos humanos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

AREA	:	Ciencias Sociales
SUB AREA	:	Economía y Negocios
DISCIPLINA	:	Economía

LINE OF RESEARCH

AREA	:	Social Sciences
SUB AREA	:	Economy and Business
DISCIPLINE	:	Economy

TITULO

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EMPRESA ANGEPLAT S.A.C. LIMA**

TITLE

**MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AND
ITS INCIDENCE IN LABOR PERFORMANCE
EMPRESA ANGEPLAT S.A.C. LIMA**

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST S.A.C en la ciudad de Lima en el año 2017, se aplicó la metodología descriptiva y aplicativa con un diseño no experimental de corte transversal, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por total de 35 trabajadores de la empresa.

Se concluye que el 100% de los trabajadores opinan que la gestión de los recursos humanos incide de forma negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST en la ciudad de Lima periodo 2017. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo esperado toman acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio lo pasan por alto.

ABSTRAC

The research will have as purpose to determine the incidence of human resources management in the labor performance of the workers of the company ANGEPLAST SAC in the city of Lima in the year 2017. Will apply the descriptive methodology and application with a non-experimental cut design transversal, the technique will be the survey and the instrument the questionnaire. The population will be made up of a total of 35 workers of the company. It is expected from the results that the human resources management affects the work performance of the workers of the company ANGEPLAST in the city of Lima period 2017.

It is concluded that 100% of workers believe that human resources management has a negative impact on the work performance of ANGEPLAST company workers in the city of Lima, 2017. When evaluating performance, the organization obtains information for the of decisions: If the performance is lower than stipulated take corrective actions; if the performance is satisfactory, they do not emulate the workers.

ÍNDICE

PALABRAS CLAVES	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRAC	iv
INDICE	
I. INTRODUCCIÓN.	
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
1.2. Justificación de la Investigación	7
1.3. Problema	8
1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	8
1.5. Hipótesis	28
1.6. Objetivos	28
II. METODOLOGIA	
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	29
2.2. Población y Muestra	29
2.3. Técnicas e Instrumento de investigación	29
2.4. Procesamiento y Análisis de la Información	29
III. RESULTADOS	30
IV. ANALISIS Y DISCUSION	37
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
VIII. ANEXOS	45

I. INTRODUCCION

1. Plan de Investigación

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

(Reyes 2011). En su tesis titulada: **Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad** concluye que: Diseñar un modelo de trabajo por competencias laborales, en el sistema gestión de recursos humanos de la Secretaría de Inteligencia Estratégica, para fortalecer su desempeño interno y su nivel de coordinación con el Sistema Nacional de Seguridad, Se confirma la hipótesis de investigación, en cuanto a que la inexistencia de un modelo institucionalizado de gestión de recursos humanos por competencias no permite mejorar el desempeño de trabajo, Analizar el contexto organizacional y de la naturaleza de la Institución, como parte integrante de la misma.

(Lopez Hernandez 2004). En su tesis titulado **la rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad** concluye que: Ante la cada vez mas exigente expectativa de competitividad las empresas deben atender y resolver con prontitud todos los retos que se presenten; para lograr participar con éxito en la carrera que implica no solamente la supervivencia sino, la obtención de dividendos que satisfagan a sus propietarios; por ello independientemente a que las empresas cuenten con un capital financiero y tecnología necesaria, no se debe soslayar por ningún motivo la importancia de contar con personal idóneo, para el desempeño de cada una de las actividades.

(Yáñez 2015). En su tesis titulada **“La importancia del Rol Estratégico de RR.HH.** Concluye que: que la unidad de RR.HH. es importante, a la hora de establecer objetivos estratégicos de crecimiento sostenido en el tiempo, sin embargo, si las prácticas del área de RR.HH. se ejecutan en forma aislada y aparentemente no tienen 100% vinculación con la estrategia, queda la percepción que se está haciendo poco respecto a las personas o que estas prácticas no están completamente alineadas a los objetivos que persigue la empresa, por ende sus directivos. El mencionado estudio tuvo como objetivo general Vislumbrar la importancia del área de Recursos Humanos desde la mirada estratégica del negocio, con datos de una empresa chilena y casos de otras empresas de distintos rubros. En el ámbito metodológico se trató de una investigación documental bibliográfica, se utilizó también el método cualitativo por medio de entrevistas semi estructuradas a personal clave dentro de la empresa de estudio.

(J. I. Torres 2011). En su tesis titulada: **La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito.** Concluye que: En la ventaja competitiva básica de las empresas del siglo XXI no radica en los recursos naturales, energéticos o financieros y mucho menos en la tecnología; la mayor ventaja competitiva de las empresas en este milenio radica en el nivel de preparación y de gestión del Talento Humano y la Cooperativa Oscus no es la excepción, pues tiene un gran reto que es el optimizar su recurso más valioso que es el Capital Intelectual. El estudio tuvo como objetivo general proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda, de la ciudad de Ambato. La investigación se llevó a cabo bajo una metodología crítico positivista, para su elaboración se utilizaron métodos cualitativos.

(Recio 2013). En su tesis titulada: **Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas** Concluye que: una vez identificadas las competencias se pudo diseñar una serie de instrumentos que permitirán llevar a cabo de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; mismos que son pilares de las actividades que desarrolla el Área Recursos Humanos. Adicionalmente, permitirán planificar y desarrollar estrategias que propicien el crecimiento del trabajador mediante un Plan de Carrera o como posible candidato para la sucesión de una posición de mayor nivel jerárquico. la investigación tuvo como propósito elaborar una guía para la gestión del talento humano por competencias, para lo cual se utilizó una metodología documental analítica. El trabajo realizado es un aporte a la presente investigación debido a que define las competencias que permiten identificar los pilares del desempeño laboral, datos que son muy importantes para el desarrollo del marco teórico referencial. De igual modo las conclusiones de la autora apuntan hacia la importancia del la gestión del talento humano en cualquier empresa, sin importar el ramo al cual se dedique.

(Josefina 2012) En su tesis titulada: **Diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio.** Concluye que: En sus conclusiones la autora señala que Se ha presentado una serie de elementos que permite apreciar la importancia de la evolución de la Gestión del Talento Humano entre los integrantes de la empresa, mediante la interacción entre ellos, para crear las condiciones empresariales que permitan un ajuste constante y necesario. Del mismo modo se evidencia que la gestión del talento humano es esencial para lograr la participación activa de todos los trabajadores y fortalecer el desarrollo de los mismos. El objetivo general de este estudio fue diseñar

de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la calidad en empresas de manufactura y servicio. La investigación fue de tipo descriptiva modalidad proyectiva, el diseño fue documental, apoyado en la técnica de análisis de contenido.

(Allcchahuamán 2015). En su tesis titulada **Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial De Andahuaylas, 2015**. Concluye que: existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. El objetivo principal, de esta investigación fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015.

(Calixta 2017). En su tesis titulada, **Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017**. Concluye que: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, sí se desarrolla una buena gestión de talento humano. El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Se encuestó a 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano.

(N. P. Torres 2014). En su tesis titulada **El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaráz, 2014**. Concluye que: Se logró determinar que el 61% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno y el 75% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel “Pastoruri” con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes. El objetivo planteado en la citada investigación fue determinar que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaráz en el 2014. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo simple, se trabajó con una población muestral de 30 directivos y trabajadores del hotel “Pastoruri” las técnicas utilizadas fueron técnica de análisis documental y la encuesta, los instrumentos utilizados fueron: la ficha y el cuestionario estructurado, se cumplió con el plan de análisis.

(CARRASCO 2015). En su tesis titulada: **Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital De San Jerónimo – 2015**. Concluye que: la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, en base a tres dimensiones (selección de personal, capacitación - desarrollo y desarrollo personal). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta sobre gestión por competencias y el desempeño laboral a 42 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres. A los resultados del instrumento se le aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, donde se obtuvo una correlación de cero. Lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

1.2. Justificación de la investigación:

La finalidad de la investigación consistió en determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral, de los trabajadores de la empresa ANGEPLAT SAC. En la ciudad de Lima en el periodo 2017. A través de este análisis se determinó el verdadero valor del recurso humano dentro de una institución empresarial, ya que, sin él, no existiría una organización. Si se requiere que el recurso humano mejore en su desempeño laboral sobre todo hoy en un mundo globalizado, el personal debe estar dotado de conocimientos.

Es tal la importancia que hoy se le otorga al factor humano que se le considera la clave del éxito de una empresa y la Gestión de Recursos humanos es considerada como la esencia de la gestión empresarial.

De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo. La Gestión de Recursos Humanos constituye, por tanto, un factor básico para que la empresa pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad. La Gestión de Recursos Humanos define los principios más generales, para el funcionamiento, desarrollo y movilización de las personas que nuestra organización necesita para alcanzar sus objetivos.

La Gestión de Recursos Humanos demanda concebirla con carácter técnico científico, contando con bases tecnológicas en los análisis y diseños de puestos y áreas de trabajo (diseño continuo de los sistemas de trabajo) y en los diseños de sistemas logísticos, comprendidos en la denominación de tecnología de las tareas. (Laura Sembrena)

Desde el punto de vista científico, la investigación propuesta permitirá conocer cuáles son las medidas que se deben tomar en cuenta en una economía y unas condiciones laborales como las presentes en nuestro País, para optimizar la productividad y concentrarse a lo relacionado al recurso humano; cambiar la visión sobre las funciones de los trabajadores, la delimitación que las mismas deben tener y aplicar los correctivos necesarios basados en la observación y los resultados del contexto de la empresa ANGEPLAST SAC de la ciudad de Lima en el periodo 2017.

1.3. Problema:

¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en el desempeño laboral de la empresa ANGEPLAST SAC de la ciudad de Lima en el periodo 2017?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables:

1.4.1. Gestión de Recursos Humanos

1.4.1.1. Conceptualización de Gestión de Recursos Humanos

Gestión del recurso Humano: según MONDY, R WAYNE (2005) Afirma que la gestión o administración de talento humano, corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.

La Gestión de Recursos Humanos según IDALBERTO CHIAVENATO, es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento, menciona seis procesos.

1412 Los seis procesos de la Gestión del Talento Humano

14121. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal:

¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).

14122. Aplicación de personas, División de cargos y salarios:

¿Qué deberán hacer las personas?

Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional, diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

14123. Compensación de las personas, División de beneficios sociales:

¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).

14124. Desarrollo de personas, División de capacitación:

¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

14125. Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad:

¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).

14126. Evaluación de personas, División de personal:

¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal).

Según Souto Anido (2013) la Gestión de Recursos Humanos desarrolla las actividades que estimulen la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas. En la actualidad

constituye la ventaja competitiva empresarial básica, desplazando de un primer plano tanto a los recursos naturales, energéticos, tecnológicos como a los financieros. Su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia. Otros de sus objetivos son: atraer a los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retener y motivar a los empleados, aumentar la productividad, mantener un clima laboral favorable, mejorar la calidad de vida en el trabajo y hacer cumplir la normativa y legislación laboral vigente.

(Armando Cuesta Santos, 2005), considera que las actividades claves de Gestión de Recursos Humanos son: “inventario de personal, evaluación del potencial humano, diseño de métodos y puestos de trabajo con los profesiogramas asociados, destacan el valor de la Ergonomía Organizativa en general para las actividades claves como planeación de Recurso Humano y ”(Leal Millán, Román Onsalo, de Prado Sagrera, & Lucía Rodríguez Félix, 2004). Optimización de plantillas, la selección de personal y el headhunting, o “cazatalentos” la formación, la evaluación del desempeño, el clima organizacional y la motivación, la recolocación o el outplacement y la auditoría”.

El análisis de desempeño o gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Desde 1928 cuando iniciaron los experimentos liderados por Elton Mayo, se tuvo noción de la importancia que tiene el equipo humano en la productividad de las empresas. Desde la mencionada época hasta la actualidad, varios han sido los autores que se han dedicado a estudiar el comportamiento de los seres humanos en situaciones laborales. Bajo una serie de experimentos, (Mayo 1931) concluyó que:

Entre los trabajadores suelen formarse grupos formales e informales, los primeros conformados por las relaciones naturales que suelen darse entre los miembros de toda empresa y los segundos se basan en las relaciones personales de amistad y afinidad.

A menudo, el grupo informal tiene más influencia sobre la productividad que la organización oficial o formal ya que estos grupos pueden entrar en franca oposición con la organización formal, sin embargo, cuando la administración logra interesar o atraer a algunos grupos informales, éstos pueden ayudarla a cumplir sus objetivos. (p. 86). En síntesis (Mayo 1931) descubrió que el interés por los empleados y la mejora de sus condiciones aumentaría la productividad.

1.4.2. Desempeño Laboral:

Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Chiavenato, I. (2002). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Para Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor y García V. (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

a) Desempeño de las tareas

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien servicio a la realización de las tareas administrativas.

b) Civismo

Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite.

c) Falta de productividad

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Variable I	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Gestión del recurso humano	Según Idalberto Chiavenato. Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento, menciona seis procesos.	- Analizar la gestión realizado por la administración de recursos humanos	-Selección del perfil -Motivación -Incentivos laborales -Clima laboral favorable -Asignación de funciones -Respeto por los horarios -Satisfacer necesidades -Asignación de presupuesto para Capacitación Laboral	Cuestionario
Variable II	Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados s que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.	- Establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral - Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores	-Logro de los objetivos. -Satisfacción laboral. -Mejora continua y logro de niveles. -Presentación personal de -Oportunidades de realizarse. -Cumplimiento de meta. -Desempeño de tareas.	Cuestionario

1.5. Hipótesis

La gestión de recurso humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST de la ciudad de Lima en el periodo 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST de la ciudad de Lima en el periodo 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la gestión realizado por la administración de recursos humanos de la empresa ANGEPLAST.
- b) Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST.
- c) Establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST.

II. METODOLOGIA

2.1. Metodología del trabajo

2.1.1. Tipo y Diseño

El tipo de investigación fue descriptiva, porque se orientó a determinar la incidencia del desempeño laboral de la empresa Angeplast de la ciudad de Lima, 2017

El diseño de investigación fue no experimental, porque no hay manipulación de las variables, solamente se analizaron tal y como suceden en la realidad; y de corte transversal, porque recoge información comprendida en un periodo de tiempo determinado.

2.1.2. Población = muestra

La población escogida para la investigación son 35 los trabajadores de la empresa ANGEPLAST de la ciudad de Lima en el periodo 2017.

2.1.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la misma que se ajusta al tema investigado, la misma que permitió obtener y abordar datos eficaces y como instrumento se usó el cuestionario, se aplicó el cuestionario al personal técnico, operativo y administrativo, de la empresa Angeplast de la ciudad de Lima 2017.

2.2. Procesamiento y análisis de la información

Los datos y la información recogida de los trabajadores de la empresa Angeplast de la ciudad de Lima, fueron previamente clasificados; registrados haciendo uso de programas computarizados tales como Microsoft Excel y posteriormente presentados en base de cuadros para ser analizados y finalmente contrastar los resultados obtenidos con la hipótesis previamente formulada.

III. RESULTADOS

3.1. ¿Ud. considera que la selección de personal, es la más adecuada como para contratar al personal con perfil, de acuerdo al puesto en la empresa ANGEPLAST?

TABLA N° 01: Selección de personal

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	
NO	35	100%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 1, encontramos que de los encuestados el 100% consideran que NO es en la forma más adecuada para la selección del personal.

3.2. ¿Ud. considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?

TABLA N° 02: Presupuesto asignado para capacitaciones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	31	98.86%
NO	4	1.14%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 2, encontramos de los encuestados el 98.86% considera que SI genera oportunidades de superación para el personal y el 1.14% considera que NO, genera oportunidades de superación para el personal.

3.3. ¿Ud. considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desempeño en la empresa ANGEPLAST?

TABLA N° 03: Programas de capacitación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	34.28%
NO	23	65.72%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 3, encontramos de los encuestados el 34.28% considera que SI ayudan a mejorar el nivel de desempeño y el 65.72% considera que NO, ayudan a mejorar el nivel de desempeño.

3.4. ¿La empresa brinda incentivos laborales a sus trabajadores, fomentando así el compromiso organizacional en la empresa ANGEPLAST?

TABLA N° 04: Incentivos laborales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	
NO	35	100%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 4, encontramos que el 100% de los encuestados consideran que NO brindan incentivos laborales.

3.5. ¿Ud. considera que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna en la empresa ANGEPLAST?

TABLA N° 05: Trabajo en equipo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	100%
NO	0	
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 5, encontramos de los encuestados el 100% consideran que SI, los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.

3.6. ¿Ud. considera que el liderazgo en equipos de trabajo orienta a lograr objetivos y metas?

TABLA N° 06: Liderazgo orientado a lograr objetivos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	100%
NO	0	
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 6, encontramos de los encuestados el 100% consideran que SI, el liderazgo orienta a lograr objetivos y metas.

3.7. ¿Ud. considera que se está cumpliendo con las tareas y funciones asignadas?

TABLA N° 07: Tareas y funciones asignadas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	85.71%
NO	5	14.29%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 7, encontramos de los encuestados el 85.71% consideran que SI, se está cumpliendo con las tareas y funciones asignadas y el 14.29% consideran que NO, se está cumpliendo con las tareas y funciones asignadas.

3.8. ¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?

TABLA N° 08: Horario de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	
NO	35	100%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 8, encontramos de los encuestados el 100% consideran que NO, están de acuerdo con el horario de trabajo.

3.9. ¿Ud. considera que el clima laboral es favorable para el trabajador?

TABLA N° 09: Clima laboral favorable

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	
NO	35	100%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 9, encontramos de los encuestados el 100% consideran que NO, consideran que el clima laboral es favorable.

3.10. ¿Ud. considera que la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral es buena?

TABLA N° 10: Incidencia de la gestión de recursos humanos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	
NO	35	100%
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia por el investigador.

INTERPRETACIÓN:

Expresado en la tabla N° 10, encontramos de los encuestados el 100% consideran que NO, la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral no es buena.

IV. ANALISIS Y DISCUSIONES:

- En la TABLA N° 1 el 100% de los trabajadores encuestados, consideran que el procedimiento para la selección de personal no es el más adecuado, el resultado obtenido guarda relación con lo expresado por (J. I. Torres 2011) Afirma que: la ventaja competitiva básica de las empresas del siglo XXI no radica en los recursos naturales, energéticos o financieros y, ni mucho menos en la tecnología; la mayor ventaja competitiva de las empresas en este milenio radica en el nivel de preparación y de gestión del Talento Humano.

Según los resultados de la encuesta aplicada, podemos deducir que la empresa cuenta con muchas falencias al momento de reclutar el recurso humano, esto se debe a que por buscar abaratar mano de obra contrata personal sin experiencia, con el propósito de capacitarlo y entrenarlo para el puesto requerido.

- En la TABLA N° 2 el 98.86% de los trabajadores encuestados, consideran que el presupuesto asignado para las capacitaciones genera oportunidades de superación, este resultado coincide con la tabla N° 3, donde el 34.28%, manifiesta que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desempeño, el resultado coincide con lo expresado por (CARRASCO 2015) que: la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, en base a tres dimensiones (selección de personal, capacitación - desarrollo y desarrollo personal). interacción entre ellos, para crear las condiciones empresariales que permitan un ajuste constante y necesario. Del mismo modo se evidencia que la gestión del talento humano es esencial para lograr la participación activa de todos los trabajadores y fortalecer el desarrollo de los mismos. El presupuesto asignado para capacitar al personal en su defecto es muy limitado, pero el uso eficaz y eficiente permite obtener buenos resultados, como muestra de ello, tenemos en la respuesta de la encuesta aplicada al personal en general.

- En la TABLA N° 3 el 34.28% de los trabajadores encuestados, manifiestan que si consideran que los planes o programas de capacitaciones ayudan a mejorar el nivel de desempeño, el resultado obtenido coincide con lo expresado por, (Reyes 2011), para fortalecer su desempeño interno y su nivel de coordinación, en cuanto a la inexistencia de un modelo institucionalizado de gestión de recursos humanos por competencias no permite mejorar el desempeño de trabajo, Analizar el contexto organizacional y de la naturaleza de la Institución, como parte integrante de la misma.

De la encuesta aplicada, podemos deducir que, a pesar de las limitaciones presentadas, el personal responde con entusiasmo, dando buen uso a los recursos asignados.

- En la TABLA N° 4 de los trabajadores encuestados, el 100% manifiestan que NO reciben ningún incentivo laboral, lo expresado coincide con la tabla N° 09 donde los encuestados el 100% manifiestan que no cuentan con un clima laboral favorable, (Yáñez 2015) nos dice que la unidad de RR.HH. es importante, a la hora de establecer objetivos estratégicos de crecimiento sostenido en el tiempo, sin embargo, si las prácticas del área de RR.HH. se ejecutan en forma aislada y aparentemente no tienen 100% vinculación con la estrategia, queda la percepción de que está haciendo poco respecto a las personas o que estas prácticas no están completamente alineadas a los objetivos que persigue la empresa, por ende sus directivos.

De la encuesta aplicada, podemos apreciar la falta de reconocimiento al personal a la empresa lo único que le interesa es lucrar, buscando de desarrollo de pocos, es por ello que el personal en la primera oportunidad que se le presenta no lo piensan dos veces y abandonan el trabajo en algunas veces sin comunicar, queda claro que nos está faltando Compromiso organizacional.

- En la TABLA N° 5 de los trabajadores encuestados, el 100% consideran que los trabajos ejecutados en equipo son entregados de manera oportuna, lo expresado coincide con la tabla N° 06 donde el 100% manifiestan que el liderazgo en equipos de trabajo orienta a lograr los objetivos, lo mismo que guarda relación con, (López Hernández 2004), que. ante la cada vez más exigente expectativa de competitividad las empresas deben atender y resolver con prontitud todos los retos que se presenten; para lograr participar con éxito en la carrera que implica no solamente la supervivencia sino, la obtención de dividendos que satisfagan a sus propietarios; por ello independientemente a que las empresas cuenten con un capital financiero y tecnología necesaria.

Por las limitaciones presentadas, el ser humano por naturaleza y por su misma necesidad de socializar busca, formas como dar solución y respuestas positivas en su entorno, (mayo 1931) define, entre los trabajadores suelen formarse grupos formales e informales, los primeros conformados por las relaciones naturales que suelen darse entre los miembros de toda empresa y los segundos se basan en las relaciones personales de amistad y afinidad. A menudo.

- En la TABLA N° 6 el 100% de los trabajadores encuestados, considera que el liderazgo en equipos de trabajo, orienta a lograr objetivos y metas, resultados que guardan relación con lo expuesto por, Souto Anido (2013) la Gestión de Recursos Humanos desarrolla las actividades que estimulen la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas. Su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar la competencia. El personal, viendo el panorama interno de la empresa busca organizarse para consolidar su trabajo en base a las funciones asignadas, como resultado de ello podemos visualizar que los resultados son óptimos.

- En la TABLA N° 7 el 85.71% de los trabajadores encuestados, considera que se está cumpliendo con las tareas y funciones asignadas, guarda relación con lo expuesto por, Souto Anido (2013) la Gestión de Recursos Humanos desarrolla las actividades que estimulen la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas. Su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia.

Como se ha visto anteriormente, el ser humano no puede vivir aislado siempre busca organizarse, donde uno es el complemento del otro, de esa forma el equipo de trabajo se consolida, si bien es cierto se asumen riesgos, los mismos que irán disminuyendo a medida que se asume el compromiso institucional.

- En la TABLA N° 8 el 100% de los trabajadores encuestados, consideran que NO están de acuerdo con el horario de trabajo, resultados que coinciden con la tabla n° 9, en donde el 100% de los trabajadores consideran que el clima laboral NO es favorable para el trabajador, guarda relación con lo expuesto por, Chavenato, I. (2002). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

La empresa cuenta con una visión de inferioridad referente al trabajador, su perspectiva es tan negativa, que considera que, por el salario mensual asignado a cada uno de ellos, posee el derecho de decidir por las horas trabajadas, programar jornadas de trabajos continuos y prolongados sin consultarlo con el trabajador, simplemente dispone.

- En la TABLA N° 9 el 100% de los trabajadores encuestados, consideran que el clima laboral NO es favorable para el trabajador, guarda relación Según Souto Anido (2013), define objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar la competencia, busca atraer a los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retener y motivar a los empleados, aumentar la productividad, mantener un clima laboral favorable, mejorar la calidad de vida en el trabajo y hacer cumplir la normativa y legislación laboral vigente.

El clima laboral son las cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, pero en la empresa Angeplast SAC, pasa todo lo contrario.

V. CONCLUSIONES

- Se analizó la gestión realizada por la administración de recursos humanos donde se concluye, la gestión del recurso humano no incide favorablemente en el desempeño laboral en la empresa Angeplast SAC, de la ciudad de Lima, según los resultados de la encuesta aplicada determinan que el 100% de los trabajadores consideran que la gestión de recurso humano no es la correcta, afectando así indirectamente a la empresa, con ello podemos concluir, que si se desarrollara una buena gestión de recurso humano, se evidenciaría en el buen desempeño laboral del trabajador y por ende en los resultados serían mejor.
- Se evaluó el desempeño laboral de los trabajadores, según la encuesta aplicada, el 100% manifiestan que es desempeño es muy bueno, siendo el resultado positivo a pesar de las limitaciones en su entorno, el recurso humano por la misma presión se ve obligado y/o comprometido con los resultados y como es natural responde satisfactoriamente.
- Se estableció que la incidencia en la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores, tomando en cuenta los resultados de la encuesta aplicada, el 100% de los trabajadores encuestados consideran que tienen un impacto negativo en la relación entre la selección de recursos humanos y el desempeño laboral, el personal por las tantas horas diarias trabajadas y las pocas horas que descansa, sufre de agotamiento constante.

VI. RECOMENDACIONES

- La contratación de personal debe de ser sometido a un proceso de selección riguroso, teniendo en cuenta que el perfil del trabajador este de acorde con las necesidades de la empresa,
- Que la administración busque generar un clima laboral y el buen trato, existiendo la libertad plena en donde el personal pueda desarrollarse en cada una de sus áreas.
- Implementar y justificar políticas de cambio en cuanto al concepto de recurso humano, donde se respete el derecho de cada trabajador, de acuerdo a la Legislación Laboral Vigente, en donde la evaluación debe de ser constante.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A, García. Ecuador, 2013.

Allcahuamán, Kiember Inca. Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral en la municipalidad de Andahuaylas. Andahuaylas Peru, 2015.

Bautista, Luisa Fernanda Mora. Bogota, 2008.

Calixta, Nolberto Ramos Maribel. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI. 2017.

CARRASCO, MARIBEL CASA. Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital De San Jerónimo . Andahuaylas, 2015.

El Control Interno y su Incidencia en la Gestion de Recursos Humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia. 2014.

Josefina, Arambulet Morillo Norkys. Diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio. Venezuela, 2012.

Lopez Hernandez, Juan Jaime. ROTACION DE LOS EMPLEADOS DENTRO DE LA PRGANIZACION. MEXICO, 2004.

M, Felisa La torre. . España, 2011.

Recio, Verónica Beatriz Martínez. Mexico, 2013.

Reyes, Gustavo Adolfo Fernández. «Gestion de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño tecnico y administrativo, para la produccion de inteligencia y coordinacion del sistema nacional de seguridad.» Guatemala, 2011.

Sánchez, Enrique Osvaldo Bedoya. Lima, 2005.

Sulca, Hilda Cobali De la Cruz. Huamanga Peru, 2009.

Torres, Julia Irene Iturralde. Ecuador, 2011.—. Ecuador, 2011.

Torres, Nices Perpetua Manrique. El Control Interno y su Incidencia en la Gestion de Recursos Humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia. Huaraz, 2014.

Yáñez, Fabiola Bravo. La importancia del Rol Estratégico de RR.HH. Santiago de Chile, 2015.

VIII. ANEXOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Encuesta:

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la empresa Angeplast para el trabajo de investigación titulado: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EMPRESA ANGEPLAT SAC LIMA”**

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Marque. con una “X” la alternativa de respuesta según su criterio.

N°	CUESTIONARIO	SI	NO
1	¿Ud considera que la selección de personal, es la más adecuada como para contratar al personal con perfil, de acuerdo al puesto en la empresa ANGEPLAST?		
2	¿Ud considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación en la empresa ANGEPLAST?		
3	¿Ud considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desempeño en la empresa ANGEPLAST?		
4	¿Ud considera que la empresa brinda incentivos laborales a sus trabajadores, fomentando así el compromiso organizacional en la empresa ANGEPLAST?		
5	¿Ud. considera que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna en la empresa ANGEPLAST??		
6	¿Ud considera que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr objetivos y metas en la empresa ANGEPLAST?		
7	¿Ud considera que se esta cumpliendo con las tareas y funciones asignadas?		
8	¿Está Ud de acuerdo con el horario de trabajo?		
9	¿Ud considera que el clima laboral es favorable para el trabajador?		
10	¿Ud considera que la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral es buena?		

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en el desempeño laboral de la empresa ANGEPLAST SAC de la ciudad de Lima en el periodo 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST de la ciudad de Lima en el periodo 2017.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none">- Analizar la gestión realizado por la administración de recursos humanos de la empresa ANGEPLAST.- Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST.- Establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST.-	<p>La gestión del recurso humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ANGEPLAST de la ciudad de Lima en el periodo 2017.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental y de corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>La población escogida para la investigación son 35 los trabajadores de la empresa ANGEPLAST de la ciudad de Lima en el periodo 2017.</p>

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable I	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Gestión del recurso humano	Según Idalberto Chiavenato. Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento, menciona seis procesos.	- Analizar la gestión realizado por la administración de recursos humanos	-Selección del perfil -Motivación -Incentivos laborales -Clima laboral favorable -Asignación de funciones -Respeto por los horarios -Satisfacer necesidades -Asignación de presupuesto para Capacitación Laboral	Cuestionario
Variable II	Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumento

<p>Desempeño laboral</p>	<p>Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral - Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> -Logro de los objetivos. -Satisfacción laboral. -Mejora continua y logro de niveles. -Presentación personal -Oportunidades de realizarse. -Cumplimiento de meta. -Desempeño de tareas. 	<p>Cuestionario</p>
---------------------------------	--	---	--	---------------------