

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión de Recursos Humanos y Productividad en una empresa de  
agua Huaraz, 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Sanchez Benancio, Esmeralda Leticia**

**Código ORCID: 0009-0008-3532-4263**

**Asesor:**

**Daniel Pérez, Jorge**

**Código ORCID: 0000-0002-8323-3971**

**HUARAZ – PERÚ**

**2024**

## Índice general

<b>Índice general</b> .....	ii
<b>Índice de tablas</b> .....	iii
<b>Palabras Clave</b> .....	iv
<b>Constancia de originalidad</b> .....	v
<b>Título</b> .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Metodología</b> .....	19
<b>Resultados</b> .....	23
<b>Análisis y Discusión</b> .....	27
<b>Conclusiones</b> .....	31
<b>Recomendaciones</b> .....	32
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	33
<b>Anexos</b> .....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> .....	21
<i>Distribución de la Población</i> .....	21
<b>Tabla 2</b> .....	23
<i>Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.</i> ..	23
<b>Tabla 3</b> .....	23
Nivel entre la motivación laboral .....	23
<b>Tabla 4</b> .....	24
Nivel en la satisfacción laboral .....	24
<b>Tabla 5</b> .....	25
<i>Nivel en el manejo de conflictos</i> .....	25
<b>Tabla 6</b> .....	25
<i>Nivel en la cultura organizacional</i> .....	25
<b>Tabla 7</b> .....	26
<i>Nivel en la Gestión de recursos humanos</i> .....	26
<b>Tabla 8</b> .....	26
<i>Nivel en la Productividad</i> .....	26

**Palabras Clave**

Gestión de Recursos Humanos, Productividad

**Key Word**

Human Resources Management, Productivity

**Línea de Investigación:**

Línea de Investigación	: Talento Humano
Área	: Ciencias Sociales
Sub área	: Economía y Negocios
Disciplina	: Negocios y Management

## Constancia de originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE AGUA HUARAZ, 2024."** del (a) estudiante: **SANCHEZ BENANCIO ESMERALDA LETICIA**, identificado(a) con Código N° **1418100417**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **Título**

Gestión de Recursos Humanos y Productividad en una Empresa de agua Huaraz,  
2024.

## **Resumen**

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el año 2024 en la Empresa de Aguas de Huaraz, aprobado por calificación de expertos, la confiabilidad alfa de Cronbach fue de 0,93, respectivamente. Los datos recopilados se analizarán mediante estadística descriptiva e inferencial utilizando coeficientes de correlación de Pearson o Spearman, según la normalidad de los datos. Se espera encontrar una relación significativa y directa entre las dimensiones de GRH y productividad, y entre las dimensiones de ambas variables. Los resultados del estudio permitirán a la Empresa de Aguas de Huaraz desarrollar estrategias para la gestión de recursos humanos y productividad del personal administrativo, mejorando así la calidad de los servicios públicos.

## **Abstract**

The purpose of this study is to determine the relationship between human resource management and productivity in the year 2024 at the Huaraz Water Company, tested by expert rating, Cronbach's alpha reliability was 0.93, respectively. The collected data will be analyzed using descriptive and inferential statistics using Pearson or Spearman correlation coefficients, depending on the normality of the data. It is expected to find a significant and direct relationship between the dimensions of HRM and productivity, and between the dimensions of both variables. The results of the study will allow the Huaraz Water Company to develop strategies for the management of human resources and productivity of administrative staff, thus improving the quality of public services.

## **Introducción**

### **Antecedentes y Fundamentación Científica**

Tortajada (2020) destaca que estos problemas son frecuentes en la mayoría de las empresas de agua a nivel mundial. No obstante, algunas organizaciones, como es el caso de Singapur, reconocida como una de las autoridades hídricas más eficientes del mundo, han logrado establecer incentivos similares a los de las empresas privadas. Estos incentivos están diseñados para mejorar el rendimiento y van acompañados de un fuerte compromiso con la capacitación del personal. Además, se han implementado estrictos controles y mecanismos de transparencia con el objetivo de prevenir la corrupción. Como parte de la experiencia en Asia, se menciona el caso de Phnom Penh, la capital de Camboya, donde durante la dictadura comunista (1979-1993), miles de residentes fueron desplazados de la ciudad y forzados a trabajar en zonas rurales. Tras el fin de la dictadura, muchos regresaron a la ciudad, cuya infraestructura hidráulica estaba en ruinas. Las pérdidas operativas de agua de la empresa de agua fueron elevadas y las tasas de recogida bajas. En 2020, el primer ministro del país nombró a Ek Son Chan director de la empresa de agua, dándole total autonomía en la toma de decisiones para que no tuviera que enfrentar presiones para nombrar personas en función de criterios políticos. Chen eliminó a los empleados corruptos y estableció incentivos para aquellos que continuaron en la organización. Esta estrategia permitió incrementar las recaudaciones dentro de la entidad, ya que los ingresos pasaron directamente a las compañías de agua en lugar de ser desviados hacia los recolectores corruptos que fueron despedidos. Al mismo tiempo, los trabajadores que permanecieron en las compañías de agua fueron recompensados por su eficiencia con bonificaciones adicionales, lo que resultó en un nivel de ingresos muy atractivo para Salazar (2020), en su artículo titulado "Factores asociados a resultados organizacionales de las actividades regionales y sociales de agua potable en México" publicado en la *Revista del Colegio Sonora*, señala que la plantilla laboral de Agua de Hermosillo está conformada por 213 empleados de confianza, que representan el 23% del total, y 708 empleados sindicalizados, sumando un total de 921 trabajadores. Según el artículo 65 del Reglamento Interior de Agua de Hermosillo (2013, p. 14), se define

que "son empleados de confianza los jefes de departamento, directores, coordinadores, gerentes, administradores, jefes de unidades estructurales, consultores y demás empleados encargados de funciones de inspección, seguimiento y gestión de recursos".

Los fideicomisarios son responsables de impulsar el crecimiento de la organización, por lo que la contratación de personal capacitado debería ser la norma, pero su papel, al igual que el de los superiores de la jerarquía, a menudo corresponde a intereses ajenos al municipio. Sin embargo, algunas personas son representantes del estado u otros gobiernos locales, por lo que la capacidad de los directores para nombrar personas calificadas es bastante limitada. De los puestos clasificados como de confianza, sólo los directivos del día a día y los especialistas organizativos están obligados a tener conocimientos previos y cumplir con el perfil adecuado al puesto que desempeñan, aunque los directivos del día a día no cumplen estos requisitos en el periodo 2012. -2015. requisitos. Además, hay una alta rotación en áreas administrativas cada tres años, por ejemplo, solo el 43% de los empleados de confianza que trabajaron entre 2009 y 2012 permanecieron en la organización entre 2012 y 2015, a pesar de que el mismo partido sigue en el poder.

Roth (2020) analiza cómo los sistemas de gestión de recursos humanos (HRMS) impactan el desempeño de las empresas de agua en México. El estudio compara el desempeño de los servicios de agua en los municipios de Hermosillo y Mexicali en relación con las características de sus sistemas de gestión de recursos humanos, utilizando un análisis que abarca cuatro categorías: 1) políticas de contratación, 2) desarrollo y capacitación, 3) salarios, beneficios e incentivos, y 4) sistemas de sanciones. La diferencia más destacada entre estas empresas de servicios públicos se encuentra en las categorías 2 y 3, donde Mexicali muestra un nivel superior. Este estudio ofrece una nueva perspectiva sobre el suministro de agua desde el enfoque de los sistemas de gestión de recursos humanos, una dimensión que no ha sido explorada en estudios previos. Aunque Mexicali proporciona mejores oportunidades de capacitación e incentivos a sus trabajadores, también se señala que la influencia de los gobiernos locales y el excesivo poder de los sindicatos han debilitado los sistemas de gestión de recursos humanos, afectando la operación de la empresa de agua.

REICE (2020) explora cómo mejorar la calidad de la fuerza laboral, adquirir nuevas competencias e identificar los factores que afectan los derechos humanos. La productividad de los recursos se considera clave para respaldar los esfuerzos organizacionales hacia la mejora continua. La implementación de estrategias de gestión dirigidas a incrementar la productividad se presenta como un proceso en evolución, que permite identificar caminos para optimizar el rendimiento y establecer bases sólidas para el desarrollo futuro. El objetivo del estudio es identificar y clasificar las estrategias para mejorar los recursos humanos en las compañías de seguros iraníes, utilizando indicadores que sean tanto efectivos como perceptibles.

Para lograrlo, se emplearon dos métodos de muestreo no probabilístico, incluido el método de muestreo en bola de nieve, basándose en las opiniones de 15 expertos de una importante compañía de seguros iraní, considerada la red de servicios de seguros más grande del país. El estudio se desarrolló en cinco etapas: a) identificar los factores que influyen en la productividad de los recursos humanos a través de la revisión de la literatura pertinente; b) validar los factores identificados mediante la técnica Delphi difusa en el contexto de las compañías de seguros iraníes; c) determinar las interacciones y priorizar los factores clave utilizando el método Fuzzy DEMATEL para mejorar la productividad; d) definir estrategias de implementación mediante entrevistas en profundidad con expertos; y e) proponer una clasificación de las estrategias de productividad utilizando el método de VIKOR difuso. Los resultados muestran que entre los 15 factores que afectan la productividad de los recursos humanos en las compañías de seguros iraníes, el factor de satisfacción laboral es el más efectivo y el de mayor prioridad. Los resultados también muestran que el marco institucional para la investigación sobre productividad ocupa el primer lugar entre las siete estrategias de investigación identificadas. Según las estadísticas del Centro de Estadísticas de Irán, el trabajo ha representado el 44% del PIB (producto interno bruto) en los últimos años, lo que muestra que Irán está prestando mucha atención a mejorar la productividad laboral, lo cual es muy importante para mejorar la productividad general de Irán. (Informe de la asociación publicado en 2018).

Según las últimas estadísticas publicadas por la Organización Asiática de Productividad (APO) en 2018, Irán ocupa el octavo lugar en términos de productividad laboral (per cápita) (Organización Asiática de Productividad (APO), 2018). La productividad es un concepto amplio que puede considerarse como un proceso de pensamiento dirigido a la mejora continua (Amini Khiyabani y Hamdi, 2018). El uso eficaz y eficiente de los recursos humanos, en otras palabras, la productividad de los recursos humanos, es una de las cuestiones más importantes de cualquier sociedad. De hecho, contratar una fuerza laboral capacitada y motivada es un factor clave para lograr una ventaja competitiva (Meyers 2019).

La gestión de la mejora de la productividad implica alcanzar una combinación óptima de diversos factores y ajustarlos para satisfacer tanto las necesidades internas como las condiciones externas de la organización. Por lo tanto, se han implementado ciertos cambios enfocados en la productividad. El establecimiento de un ciclo de gestión orientado a la mejora de la productividad permite impulsar este proceso de manera continua, mediante la identificación de rutas específicas de productividad y la creación de las bases necesarias. Estas mejoras son fundamentales para el crecimiento y desarrollo organizacional y contribuyen a la consolidación de mejoras en diversos sistemas dentro de la organización (Azizi et al., 2019).

Ticona (2021), en su investigación, sugirió que existe una relación significativa entre las variables de gestión de recursos humanos (GRH) y productividad laboral (PdIT). Este hallazgo sugiere que la dirección de la empresa es capaz de seleccionar empleados adecuadamente, ya que estos cuentan con una buena capacitación y experiencia relevante que contribuye a aumentar la productividad y a generar beneficios positivos. Se obtuvo un registro completo del personal administrativo de 21 empresas estatales, logrando así una cobertura total del grupo objetivo. Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio: gestión del talento y productividad laboral, los cuales se basaron en las teorías de Herzberg y Allier. La validez de los instrumentos fue establecida mediante la evaluación de expertos, y su confiabilidad fue confirmada utilizando el Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,887 para la variable de gestión de recursos humanos y 0,712 para la productividad

laboral. Los resultados indicaron que el 38% de los empleados manifestaron una disminución en su motivación laboral, mientras que la misma proporción reportó una reducción en su productividad. Al analizar la relación entre estas dos variables mediante la correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente Rho de 0,601, lo que evidencia una relación lineal directa de fuerza moderada entre el liderazgo y la productividad. Estos hallazgos sugieren que una gestión efectiva del talento puede estar correlacionada con una mayor eficacia en la productividad de los empleados.

Álvarez (2021) llevó a cabo un estudio que reveló un valor de significancia inferior a 0.05 (0.000), lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa. Este hallazgo confirma que existe una relación significativa entre las variables de gestión de recursos humanos y la productividad laboral. El estudio evidencia que la implementación de estrategias basadas en la gestión de recursos humanos en empresas comerciales puede mejorar el reconocimiento y motivación de los empleados.

Ríos y Vargas (2021) identificaron en su estudio una correlación positiva moderada de 0.098 con una significancia de 0.000, indicando que existe una relación entre las variables analizadas y la aceptación de la hipótesis alternativa. En consecuencia, se recomienda fomentar un mayor enfoque en las relaciones laborales, dado que el talento constituye una parte crucial de la estructura organizacional. Por su parte, Soto (2020) concluyó que sí hay una relación entre la gestión del personal y la productividad en la gestión de campo, respaldando la hipótesis alternativa del investigador. Según esta hipótesis, la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera rápida y puntual se debe a una gestión adecuada de los recursos humanos, lo que, a su vez, contribuye a la satisfacción del cliente. Moreno (2018) concluyó en su estudio que la administración del personal tiene un impacto considerable en la productividad de los empleados de la empresa. Específicamente, si la gestión del personal es eficaz, se espera que la productividad de los empleados en Agrolmo también se incremente.

García (2020) concluyó en su estudio que los factores de baja productividad en las organizaciones son la falta de capacitación, la falta de motivación y la falta de comunicación interna, por lo que es necesario tomar las siguientes medidas para

mejorar sus recursos humanos: el bajo nivel de las organizaciones presentado. En los niveles de productividad, es necesario realizar cambios adecuados en sus procesos para seguir siendo viables ante nuevos desafíos del mercado que no surgirán por falta de conocimiento de gestión.

Valencia (2018) sostiene, a partir de los hallazgos de su investigación, que las empresas a menudo descuidan la gestión de recursos humanos y cometen errores, especialmente en los procesos de evaluación y selección de nuevos empleados por parte de la dirección. Por otro lado, Hinojo (2020), en un artículo científico publicado en España, identificó que la habilidad más destacada es el control del tiempo para establecer directrices a corto, mediano y largo plazo, mientras que la debilidad principal radica en el liderazgo en el entorno laboral. Además, Maturana y Andrade (2019), en un estudio publicado en Colombia, evidencian que existe una relación indirecta entre las prácticas de gestión de personas y la productividad. Aunque la eficiencia es crucial para alcanzar las metas de productividad, no siempre garantiza mejores resultados en la actividad productiva en sí misma. Finalmente, Simancas (2018), en su artículo científico realizado en Venezuela, basado en un estudio sobre grandes Pymes en Colombia (ANIF, 2016), concluyó que la gestión de la productividad del capital humano en las Pymes debe ser optimizada para mejorar los resultados.

#### Fundamentación científica

Las teorías que respaldan las variables de gestión de recursos humanos incluyen a Chiavenato (2009), quien sostiene que una gestión de recursos humanos adecuada debe ser coherente con las diversas prácticas o políticas necesarias para garantizar una gestión más eficaz en el lugar de trabajo. Es importante considerar diferentes procesos dependiendo de la situación laboral. Según García (2007), se consideran competencias en la gestión de recursos humanos aquellas competencias presentes en la organización que permiten una gestión eficaz de la oferta y posible demanda de personal en los puestos, debiendo esforzarse por alcanzar los objetivos planteados, como por ejemplo proporcionar las personas adecuadas con la experiencia y habilidades necesarias para

que el personal pueda desempeñar las actividades propias de sus puestos. De manera similar, Perdomo (2013) y Koeijer et al. (2014) sostienen que los recursos humanos juegan un papel crucial debido a su capacidad para enfrentar desafíos y responder de manera positiva, destacando su gran disposición para alcanzar objetivos internos. La habilidad de aprovechar oportunidades y encontrar satisfacción personal en el trabajo depende de una adecuada combinación de habilidades y conocimientos individuales. Por otro lado, Alles (2017) describe el proceso como estructurado, en el que se reclutan, seleccionan y evalúan a las personas de manera precisa para determinar sus habilidades y competencias en relación con el entorno laboral al que desean integrarse. En general, las organizaciones están en constante búsqueda de individuos que se ajusten mejor para alcanzar los objetivos de la entidad. Según Arulrajah (2017), existe una relación crucial entre los conceptos de productividad y calidad, dado que ambos son preocupaciones primordiales para las empresas modernas. Estas empresas, centradas en la gestión del personal y en la búsqueda de una mayor productividad nacional, se esfuerzan por aumentar su eficiencia y mejorar tanto la rentabilidad económica como la calidad de vida en el entorno laboral y el desarrollo nacional. Wickramasinghe (2012) sostiene que, para elevar la calidad de las actividades laborales organizacionales, la gestión de recursos humanos debe adoptar enfoques más constructivos para optimizar los planes de gestión existentes. Además, Cuesta y Valencia (2014) y Alvarado y Barba (2016) señalaron que la gestión puede ser vista como gestión del talento o de recursos humanos. Aunque estos términos son similares en muchos aspectos, presentan algunas diferencias; en general, se refieren a la gestión efectiva del talento o de los recursos humanos, que implica una serie de procesos. Estos incluyen el reclutamiento y la selección, la administración de beneficios y compensaciones, la realización de capacitaciones y evaluaciones adecuadas, así como un seguimiento efectivo de los recursos humanos y la planificación de cuidados.

Según Townley (2019), la gestión de recursos humanos puede interpretarse como un discurso o como un conjunto de prácticas orientadas a reducir la incertidumbre derivada de los contratos laborales. Esta perspectiva parte de un enfoque directo para mejorar la Teoría Clásica de la Gestión, que se considera un mecanismo organizativo

amplio que facilita el logro de los objetivos finales y la supervivencia de la organización. Por otro lado, Sanabria (2015) y Reina (2016) sostienen que para que los empleados logren un mayor nivel de productividad, es necesario que asuman la responsabilidad de satisfacer sus propias necesidades, tanto a nivel profesional mediante la formación, como a nivel individual mediante un buen desempeño organizacional motivado. Alvines y Bendejú (2018) argumentan que una organización que invierte en la capacitación y el desarrollo del talento de sus empleados debería ver esto como una ventaja, ya que se espera que genere mejores resultados, siempre y cuando se optimicen los procesos y la imagen de la organización.

Carnevale y Hatak (2020) destacan que, en el contexto actual, cuando las empresas u organizaciones se enfrentan a nuevas situaciones de emergencia, como una pandemia que impacta severamente a la población, es crucial que adopten una actitud más proactiva y adaptable. Los factores externos que afectan a la fuerza laboral representan una amenaza directa para el rendimiento organizacional y su viabilidad, ya que la reciente pandemia ha evidenciado que muchas empresas no están preparadas para gestionar estos desafíos con sus recursos humanos. En muchos casos, las empresas han tenido que adaptarse a una reducción en la carga de trabajo o a la implementación de oficinas remotas. Las áreas productivas se enfrentan a nuevos retos para mantenerse competitivas y proporcionar un mayor apoyo a su personal. Las teorías relacionadas con la productividad, como las de Robbins y Judge (2015), argumentan que para que una organización sea más productiva, debe encontrar maneras de alcanzar sus metas y objetivos, lo cual puede lograrse optimizando sus productos con menos insumos y enfocándose en términos como eficiencia y rentabilidad. Frecuentemente se argumenta que el país debe incrementar su productividad para evitar una crisis. García (2013) y Quispitongo (2019) explican que esto se debe a que las organizaciones deben aprovechar diversos recursos para generar prosperidad tanto para las sociedades como para los países. Un aumento en la productividad facilita la consecución de un buen nivel de vida, al optimizar el uso de los recursos disponibles para cada unidad de negocio. Es esencial diferenciar la productividad de los indicadores de producción, como la productividad por horas hombre o por horas máquina.

La productividad en el entorno laboral se entiende como el proceso mediante el cual los empleados realizan tareas asignadas a la empresa en un tiempo específico, utilizando al máximo sus capacidades productivas, lo cual está directamente influenciado por la eficiencia en su trabajo. Cuando los empleados alcanzan altos niveles de desempeño, son recompensados con incentivos adicionales; de lo contrario, si su rendimiento es insuficiente, la organización puede optar por reducir sus ingresos como una medida que refleja su falta de productividad (Instituto Económico del Perú, 2017). Por otro lado, Cequea y Monroy (2011) destacaron que, dentro de la estructura organizacional, los recursos humanos son un componente fundamental, considerados esenciales para alcanzar las metas de la organización. Estos recursos humanos, al tener la capacidad de adaptarse y transformar su entorno, contribuyen a la conversión de recursos en nuevos productos o servicios, añadiendo valor a las actividades que realizan. Este proceso es lo que define la productividad laboral.

Según Bonilla et al. (2014), las organizaciones también deben centrarse en lograr la satisfacción del cliente, que se define como la relación entre

La calidad del servicio percibida por los usuarios está directamente influenciada por sus expectativas. Por consiguiente, los esfuerzos de mejora continua deben centrarse en optimizar los procesos y evaluar sus resultados de manera precisa, lo que garantizará una satisfacción sostenida de los clientes y una utilización más eficiente de los recursos disponibles. La productividad laboral se entiende como la capacidad de producción promedio de los empleados durante un período específico, y su expresión en una empresa está condicionada por múltiples factores, como los salarios, las compensaciones y los incentivos. Para evaluar adecuadamente esta productividad, es necesario establecer un punto de referencia y compararlo con un periodo similar. Esto permitirá determinar si los esfuerzos realizados se han consolidado positivamente o no. De lo contrario, podría derivar en una reducción del número de empleados o en ajustes salariales, ya que no se obtendría un beneficio económico significativo, ni se reflejaría una mayor productividad empresarial (Instituto Económico del Perú, 2017).

Es relevante subrayar que, para que una organización logre un mayor reconocimiento de manera exitosa, la dirección debe garantizar que sus empleados adquieran o mejoren continuamente sus conocimientos y habilidades en las actividades que desempeñan. Esto puede lograrse a través de diversos medios, como la educación, conferencias, capacitación y otras iniciativas que faciliten avances significativos y una eficiencia global en la fuerza laboral (Bermúdez, 2015).

Para evaluar la productividad, se adoptó la teoría de Robbins y Judge (2009), quienes proponen que una medición adecuada de la productividad puede sustentarse en cuatro dimensiones clave: motivación, satisfacción laboral, manejo de conflictos y cultura organizacional. En cuanto a la dimensión de motivación, esta se define como un proceso que impulsa a los empleados a perseguir objetivos específicos, fundamentado en la dirección, la persistencia y la intensidad (Robbins y Judge, 2009). Butterfield (2005) añade que la motivación es el resultado de una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que determinan la intensidad del comportamiento y la dirección de la energía en un contexto particular, otorgando a una persona la capacidad para actuar y comportarse de una manera específica.

La dimensión de satisfacción laboral se refiere a la sensación positiva que los trabajadores experimentan en relación con sus actividades laborales, derivada de una evaluación favorable de las características personales de su desempeño (Robbins y Judge, 2009). En cuanto al manejo de conflictos, se entiende como el proceso que se activa cuando uno de los integrantes de un grupo de trabajo percibe que algo no se ha realizado de manera óptima, resultando en un desenlace ineficaz o negativo; a través de este proceso, se busca orientar el manejo del conflicto hacia cualidades positivas (Robbins y Judge, 2009).

Las dimensiones de la cultura organizacional se conciben como un sistema integral que es compartido por todos los miembros de la organización, distinguiéndola de otras organizaciones competidoras (Robbins y Judge, 2009). En relación con Díaz et al. (2017), se enfatiza la necesidad de promover el aprendizaje organizacional, ya que este es un factor crucial para la renovación estratégica. Diversas investigaciones han

demostrado que las empresas pueden obtener mejores resultados cuando fortalecen las competencias de sus empleados. Según Centeno (2017), la cultura organizacional influye directamente en el comportamiento de los empleados en su entorno laboral, lo cual puede beneficiar a la organización al potenciar el rendimiento y la eficiencia individual, generando mejores resultados colectivos.

Rodríguez Bottini (2010) y Katou (2017) consideran que la cultura organizacional puede ser entendida desde una perspectiva psicosocial, al involucrar la inmersión de los miembros en un conjunto de valores compartidos, que se desarrollan en función de una estrategia determinada y dentro de un marco de referencia y tendencias. La integración de todos estos elementos produce un resultado significativo. Hee y Jing (2018) subrayan, a partir de su investigación, una relación estrecha entre la gestión del personal y la capacitación, mostrando un impacto positivo en el desempeño de los empleados. Por ello, recomiendan establecer un sistema de formación continuo y llevar a cabo análisis regulares del rendimiento del personal.

### **Justificación de la Investigación**

El estudio Huaraz 2024 sobre gestión de recursos humanos y productividad de los administradores de empresas gestoras de agua es vital para la institución, pues sus resultados ayudarán a mejorar la calidad del servicio, optimizar el uso de los recursos y desarrollar talentos más efectivos para adaptarse a las políticas de gestión actuales. Para la empresa, este estudio permitirá a la institución tomar la delantera en servicios de atención con herramientas y conocimientos actualizados para abordar los desafíos de recursos humanos en el entorno empresarial.

### **Justificación teórica:**

Esta investigación se fundamenta en las teorías y conceptos de la gestión de recursos humanos y relacionados con la productividad laboral, lo que contribuye al enriquecimiento del conocimiento existente en este campo. El estudio comparará la teoría de la gestión de recursos humanos y su aplicación en el contexto de la productividad empresarial, específicamente de la Compañía de Aguas de Huaraz.

Además, los resultados obtenidos servirán de base para futuras investigaciones en esta área. Razones prácticas:

### **Justificación Social**

Los hallazgos de este estudio aportarán un valor significativo a la Huaraz Water Company al facilitar la identificación de los factores de gestión de recursos humanos que influyen en la productividad de sus directivos. Con esta información, será posible desarrollar e implementar estrategias y políticas específicas que optimicen la gestión y potencien la productividad de los empleados. Este enfoque, a su vez, contribuirá a incrementar la eficiencia y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad, alineándose con un enfoque de racionalidad social.

### **Justificación metodológica**

Este trabajo contribuye significativamente a la optimización de la gestión de recursos humanos, el bienestar de los empleados, y la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Los hallazgos obtenidos servirán como base para el desarrollo de políticas y estrategias que favorezcan una gestión más eficiente de los recursos humanos y un incremento en la productividad del personal administrativo, generando beneficios tanto para la Empresa de Aguas de Huaraz como para la comunidad en general.

Desde una perspectiva metodológica, se empleará un enfoque riguroso y científico para alcanzar los objetivos planteados, que incluirá la utilización de herramientas de recolección de datos documentadas y confiables, así como métodos estadísticos adecuados para el análisis de la información. Este enfoque establecerá un referente para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión de recursos humanos corporativos y la productividad laboral.

### **Justificación científica**

Este estudio contribuirá al desarrollo del conocimiento científico en gestión al abordar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un

contexto específico como lo es la provincia de Huaraz. Los resultados obtenidos permitirán una mejor comprensión de estas dinámicas cambiantes en la administración pública y, a su vez, contribuirán al desarrollo de modelos y teorías más precisas y adaptadas a esta realidad Problema.

## **Problema**

A nivel internacional, el concepto de "mano de obra" en el ámbito de los recursos humanos se refiere a la fuerza laboral que emergió durante la primera revolución industrial, cuando las personas eran percibidas principalmente como una fuente de energía material para las empresas industriales. Con el paso del tiempo, diferentes autores comenzaron a usar el término "recurso humano", reconociendo su valor creciente dentro de las organizaciones. Este cambio reflejó la comprensión de que, sin la participación activa de las personas, no es posible alcanzar los objetivos organizacionales de manera directa. Dado su papel crucial, es fundamental dedicar una gestión adecuada que promueva su desarrollo integral (Montoya y Boyero, 2016). Desde la perspectiva de Chiavenato (2008), el enfoque de la gestión se convierte en un aspecto crítico, ya que puede entenderse como un conjunto de acciones destinadas a controlar y dirigir a los empleados dentro de una organización. Este enfoque involucra la aplicación de habilidades sociales y competencias que se conceden a los empleados en sus roles como colegas o como parte de los recursos humanos. Por ello, resulta especialmente relevante en organizaciones productivas y orientadas a servicios, donde la gestión se define como una política empresarial clave. Sin embargo, a menudo surge el problema de que el personal no está adecuadamente capacitado o en número suficiente para cumplir con las funciones asignadas, lo que puede llevar a situaciones de gran ineficacia e improductividad.

En el contexto nacional, se observa que la gestión del recurso humano no recibe la atención adecuada, lo que se traduce en una productividad deficiente y en la incapacidad de muchas empresas para alcanzar sus objetivos organizacionales. Es responsabilidad de la dirección asegurar que el potencial laboral se aproveche al máximo mediante la provisión de incentivos, capacitación y otras acciones que

orienten a los empleados hacia un desempeño adecuado, en lugar de enfocarse únicamente en la obtención de mayores ganancias.

No obstante, esta no es la situación en todas las organizaciones, ya que garantizar que se cuente con el personal más adecuado es clave para alcanzar mejores resultados y aumentar la competitividad en el mercado. En el ámbito local, se llevó a cabo un estudio de una empresa de agua en la provincia de Huaraz, cuya situación presenta ciertas dificultades debido a su ubicación en una zona de difícil acceso. En este caso, se identificó que el perfil de los empleados no era el más idóneo, lo cual es una problemática común en muchos países, donde la baja productividad ha llevado al cierre de numerosas empresas y ha generado serios problemas para atraer nuevos talentos, afectando la productividad general de las organizaciones. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de una revisión exhaustiva del proceso de contratación, ya que la gestión de recursos humanos (HRM) debe enfocarse en obtener resultados superiores en el corto plazo. En la actualidad, la disponibilidad de personal calificado es uno de los factores más cruciales para el desarrollo de las actividades laborales, dado que es uno de los componentes esenciales tanto en empresas productivas como de servicios. La adecuada gestión de este talento es fundamental para ofrecer la asesoría y capacitación necesarias, permitiendo a las empresas mantenerse competitivas en el mercado y alcanzar mayores niveles de rentabilidad a través de una producción eficiente (Álvarez, 2021). Además de lo mencionado, el problema principal radica en que muchas empresas productivas no prestan suficiente atención a la gestión de los recursos humanos. Esto se traduce en una incapacidad para motivar a sus empleados adecuadamente, lo cual resulta en una insatisfacción laboral que conduce a una productividad subóptima. Asimismo, estas empresas suelen enfrentar dificultades en la gestión de conflictos relacionados con sus actividades, lo que resalta la necesidad de una cultura organizacional más sólida. Esta cultura puede ser fomentada a través de un mejor manejo de los recursos humanos, promoviendo así un mayor desarrollo organizacional (Simancas et al., 2018).

De lo observado se desprende como problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Huaraz 2024?,

### **Conceptualización y operacionalización de variables**

#### Definición conceptual

Especificar un departamento o área para la gestión de personal. Son la parte central de la organización de gestión y control del comportamiento laboral de las personas, y para ello brindan una serie de servicios relacionados con sus asociados, desde la etapa de reclutamiento y selección, hasta el proceso de beneficios, compensación, capacitación, y evaluaciones relevantes. Como conclusión, cabe concluir que Kaufmans (2019) pone en primer plano la supervisión y mayor preocupación por los recursos humanos en estos procesos.

Las teorías que respaldan las variables de gestión de recursos humanos incluyen a Chiavenato (2009), quien sostiene que una gestión de recursos humanos adecuada debe ser coherente con las diversas prácticas o políticas necesarias para garantizar una gestión más eficaz en el lugar de trabajo. Es importante considerar diferentes procesos dependiendo de la situación laboral. Según García (2007), se considera capacidad para gestionar recursos humanos las capacidades de una organización que permiten realizar las tareas.

Una gestión efectiva se basa en alinear la oferta y la demanda de personal para los puestos disponibles, con el objetivo de asegurar que las personas adecuadas, que posean tanto la experiencia como las habilidades esenciales, estén en los roles correctos para llevar a cabo las actividades requeridas. De manera análoga, Perdomo (2013) y Koeijer et al. (2014) corroboran que los recursos humanos son fundamentales porque tienen la capacidad de enfrentar y responder de manera positiva a los desafíos, y, lo más crucial, muestran una alta disposición para alcanzar metas internas. Aprovechan las oportunidades y encuentran satisfacción en las tareas que realizan en el entorno laboral, lo cual se logra mediante una combinación adecuada de habilidades y conocimientos personales necesarios para cumplir con el trabajo. El desempeño laboral se refiere a los comportamientos o acciones que un empleado exhibe al realizar

las funciones y tareas clave del puesto, y que evidencian su adecuación y capacidad para el rol (Chiavenato, 2019). Las teorías que fundamentan la variable de productividad incluyen el trabajo de Robbins y Judge (2010), quienes argumentan que para que una organización mejore su productividad, debe encontrar métodos efectivos para alcanzar sus metas y objetivos, lo cual se puede lograr mediante la optimización de la inversión en los productos que ofrece. Es fundamental considerar conceptos como eficiencia y eficacia en este contexto. Frecuentemente se afirma que un aumento en la producción es necesario para prevenir una crisis económica. En este sentido, García (2013) y Quispitongo (2019) afirman que las organizaciones deben emplear diversos recursos para generar prosperidad tanto para las sociedades como para los países. Un incremento en la productividad facilita la consecución de un nivel de vida superior al permitir un uso más eficiente de los recursos disponibles en cada unidad de negocio. Es crucial diferenciar la productividad de las métricas de producción, como la productividad por hora hombre o por hora máquina. La productividad en un entorno laboral debe entenderse como el mecanismo mediante el cual los empleados realizan sus tareas para la empresa durante un período específico, y dentro de sus capacidades productivas, las cuales a menudo están estrechamente relacionadas con la eficiencia en el trabajo. Los empleados que demuestran un alto rendimiento recibirán mayores incentivos; en cambio, si el desempeño en la producción es deficiente, la organización podría experimentar una disminución en sus ingresos, ya que esto evidenciaría una falta de productividad efectiva (Instituto Económico del Perú, 2017).

#### Definición operacional

Para que una organización logre una alta productividad, debe orientarse hacia el cumplimiento de sus metas y objetivos, lo cual se puede conseguir mediante la inversión en sus productos comerciales para minimizar costos y, por ende, maximizar beneficios, manteniendo siempre en consideración aspectos como la eficiencia y términos relacionados. Alles (2017) argumenta que este proceso es estructurado e involucra la contratación, selección y evaluación meticulosa de personas para determinar sus habilidades y competencias en función del entorno laboral al que aspiran integrarse. Las organizaciones, en general, están continuamente en búsqueda

de individuos que mejor se ajusten para alcanzar sus objetivos. Además, Cequea y Monroy (2011) sostienen que una de las componentes clave en la estructura organizacional es el recurso humano, el cual se define como la fuerza laboral que contribuye a alcanzar los objetivos de la organización, transformando activos o recursos en resultados concretos.

Se puede lograr.

El desempeño laboral se medirá mediante el cuestionario de desempeño laboral desarrollado por Chiavenato (2019). La herramienta consta de 20 elementos divididos en cuatro dimensiones: calidad del trabajo, productividad, conocimiento del trabajo y colaboración. Se utilizará una escala Likert de 5 puntos, donde 1 significa "nunca" y 5 significa "siempre".

## **Hipótesis**

Hipótesis General

La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la productividad en una empresa de agua Huaraz 2024.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Huaraz 2024.

### **Objetivos Específicos**

Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral en una empresa de agua Huaraz 2024

Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en una empresa de agua Huaraz 2024

Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y el manejo de conflictos en una empresa de agua T agua Huaraz 2024,

Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la cultura organizacional en una empresa de agua Huaraz 2024

## **Metodología**

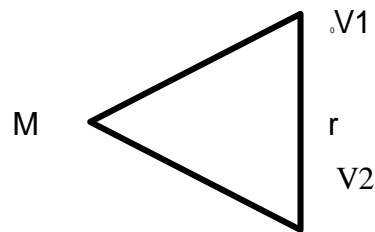
### Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

Como destaca Nieto (2018), es crucial reconocer que este tipo de investigación, también conocido como investigación pura, se distingue principalmente por su enfoque en alcanzar metas específicas y su interés primordial en la adquisición de nueva información con el objetivo de enriquecer el conocimiento científico. Este enfoque es relevante porque, según Cancela et al. (2010), busca describir la capacidad de explicar las posibles relaciones entre dos o más variables significativas mediante el uso de coeficientes de correlación. Estos coeficientes son herramientas matemáticas que revelan la fuerza, la dirección y la magnitud real de las relaciones entre las variables en el diseño de la investigación.

El diseño de este estudio será de carácter no experimental, prospectivo y transversal. No experimental, ya que se llevará a cabo sin manipulación intencionada de las variables, limitándose a observar los fenómenos en su entorno natural para su análisis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este contexto, las variables motivacionales y desempeño laboral serán observadas y medidas en su entorno natural, sin alteración alguna. Además, el estudio será prospectivo dado que la información se recopilará durante el transcurso del fenómeno en cuestión (Godoy, 2018). En este caso, se recolectarán datos sobre la motivación y el desempeño del personal administrativo en la provincia y ciudad de Huaraz en un momento específico, en lugar de basarse en datos históricos. Finalmente, el estudio será transversal, ya que los datos se recogerán en un solo punto temporal, con el objetivo de describir y analizar las variables y sus interrelaciones en ese momento específico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Así, la medición de las variables de motivación y desempeño laboral se realizará en un único instante temporal y no a lo largo del tiempo. Según Kerlinger y Lee (2002), es no experimental ya que no se tiene control sobre las variables, que ya se manifiestan en la realidad y no necesitan modificación, pero el objetivo es poder examinar la relación entre ellas sin

intervención directa intervención. El siguiente diagrama muestra cómo se maneja el diseño.



Dónde:

M = Muestra

V1 = Recursos Humanos

V2 = Productividad

r = Relación de las variables

### **Diseño**

Utilizamos un enfoque cuantitativo, definido por Cazau (2006) como un método de medición que busca o aproxima posibles relaciones entre variables en un contexto más científico, buscamos medir el grado de correlación que refleja nuestra representación ¿qué niveles ofrecen?

población y muestra

población

Hernández et al. (2014) plantearon que es la suma de los hechos investigados, en los que cada unidad componente tiene características comunes, lo que se analiza y se obtienen los datos de la investigación. La población de estudio está compuesta por 60 colaboradores de una empresa que presta servicios de abastecimiento de agua potable en Huaraz 2024, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1***Distribución de la Población*

N°	Personal	N°
01	Administrativos	30
02	Ingenieros	2
03	Operarios y técnicos	28
Total		60

Hernández et al. (2014) definen una muestra como una sección o segmento de una población del cual, mediante un análisis cuantitativo, se pueden obtener datos relevantes para alcanzar conclusiones en una investigación. En este caso, la técnica de muestreo empleada fue censal, dado que los encuestados compartían características comunes que permitieron la resolución del cuestionario.

La unidad de análisis se determinó teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión específicos:

**Criterios de Inclusión:**

1. Empleados de una empresa que proporciona servicios de agua potable en Huaraz en 2024.
2. Trabajadores de ambos géneros.
3. Con una antigüedad en la empresa superior a seis meses.
4. Aquellos que manifestaron interés en participar.

**Criterios de Exclusión:**

1. Empleados de empresas distintas.
2. Trabajadores que se han incorporado recientemente.
3. Personas que optaron por no participar.

## Técnicas e Instrumentos de Investigación

### Técnicas

Este método es una encuesta y Tamayo y Tamayo (2003) argumentaron que se utiliza principalmente en investigación para recopilar información de fuentes primarias para producir resultados que conduzcan a conclusiones analíticas. herramienta

Este cuestionario, como señala Arias (2012), se convierte en un recurso muy importante para la recolección de datos según variables, dimensiones e indicadores de la investigación. Por lo tanto, el estudio creó uno de 28 proyectos creativos personales, que tomó los siguientes valores: nada (1), rara vez (2), regularmente (3), bastante (4), mucho (5), cada variable Tiene 16 y 14 elementos. validez y confiabilidad

Hurtado (2005) sugirió que para encontrar la validez necesaria en un estudio se puede realizar un análisis cuantitativo más importante, referido a la capacidad del instrumento para medir las características proporcionadas por el diseño. Ambos instrumentos se probarán utilizando calificaciones de expertos y su confiabilidad se calculará utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Procesamiento y análisis de información.

Este estudio seguirá procedimientos estrictos y sistemáticos en el procesamiento y análisis de la información. Inicialmente, los datos obtenidos del cuestionario serán codificados y tabulados utilizando el software SPSS versión 26. Además de la elaboración de tablas y gráficos, se realizarán análisis descriptivos de variables y sus dimensiones y se calcularán medidas de tendencia central y dispersión. Luego se utilizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Romero, 2016) para determinar la normalidad de los datos, y en base a ello se realizará un análisis inferencial mediante pruebas paramétricas o no paramétricas con un nivel de significancia de 0,05 (Hernández - Sampieri y Puerta Dosa, 2018). Los resultados serán interpretados y comparados con los objetivos de la investigación, hipótesis, contexto y marco teórico. Finalmente, se elaborará un informe final según los estándares APA Sexta Edición e incluirá tablas, gráficos y explicaciones detalladas de los resultados.

## Resultados

**Tabla 2**

*Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral*

			Gestión del talento humano	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de Correlación	1.000	,888**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	Productividad Laboral	Coefficiente de Correlación	,888**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el Cuadro 2 se muestra que la gestión de recursos humanos de la empresa de agua Huaraz 2024 está significativamente relacionada con la productividad laboral. El resultado utilizando la prueba de Rho Spearman es 0,888 y el nivel de significancia de  $p = 0,00$  es menor que el establecido 0,05.

**Tabla 3**

Nivel entre la motivación laboral

		Frecuencia	%	%	%valido
Válido	Bajo	20	33,3	33,3	33,3
	Regular	22	36,7	36,7	70,0
	Alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los datos sobre el nivel de motivación laboral revelan que el 36,7% de los encuestados se encuentran en un nivel de motivación laboral considerado regular, lo que indica que la mayoría de la muestra presenta una motivación intermedia. En comparación, el 33,3% de los participantes están en la categoría de bajo nivel de motivación, mientras que el 30,0% tienen un alto nivel de motivación. Estos porcentajes muestran una distribución relativamente equilibrada entre los distintos

niveles de motivación, con una ligera inclinación hacia el nivel regular. En general, los valores sugieren que la motivación laboral entre los empleados es moderada, con una presencia significativa tanto de niveles bajos como altos, reflejando una variedad de experiencias en cuanto a la motivación dentro del grupo estudiado.

**Tabla 4**

Nivel en la satisfacción laboral

		Frecuencia	%	%	% valido
Válido	Bajo	25	41,7	41,7	41,7
	Regular	19	31,7	31,7	73,3
	Alto	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los datos sobre el nivel de satisfacción laboral indican que el 41,7% de los encuestados se encuentran en la categoría de baja satisfacción, lo que representa la mayor proporción dentro de la muestra. El 31,7% de los participantes están en el nivel regular de satisfacción, mientras que el 26,7% se ubican en el nivel alto. En general, estos porcentajes muestran una mayor concentración de satisfacción laboral en los niveles bajo y regular, con una menor proporción de empleados reportando alta satisfacción. Esto sugiere que, en términos generales, la satisfacción laboral en el grupo estudiado tiende a ser moderada o baja, reflejando una tendencia hacia una satisfacción laboral menor en comparación con niveles más altos.

**Tabla 5***Nivel en el manejo de conflictos*

		Frecuencia	%	%	% valido
Válido	Bajo	26	43,3	43,3	43,3
	Regular	19	31,7	31,7	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

La tabla sobre el nivel en el manejo de conflictos revela que el 43,3% de los encuestados tienen un bajo nivel de manejo de conflictos, lo que representa la mayor proporción entre las categorías. El 31,7% de los participantes se encuentran en un nivel regular, mientras que el 25,0% tienen un alto nivel en el manejo de conflictos. En general, los datos indican que la mayoría de los encuestados presentan niveles de manejo de conflictos que se agrupan en las categorías de bajo y regular, con una menor proporción alcanzando niveles altos. Esto sugiere que, en términos generales, el manejo de conflictos dentro del grupo estudiado tiende a ser menos eficiente, con predominancia de niveles bajos y regulares.

**Tabla 6***Nivel en la cultura organizacional*

		Frecuencia	%	%	% valido
Válido	Bajo	29	48,3	48,3	48,3
	Regular	19	31,7	31,7	80,0
	Alto	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

La tabla sobre el nivel en la cultura organizacional muestra que el 48,3% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo, lo que es la categoría con mayor representación. El 31,7% están en un nivel regular, mientras que el 20,0% tienen un alto nivel en cultura organizacional. Estos porcentajes indican que la mayoría de los empleados reportan niveles bajos de cultura organizacional, con una proporción menor en los niveles regular y alto. En general, los valores sugieren que la cultura organizacional en el grupo estudiado tiende a ser deficiente, con una tendencia predominante hacia niveles bajos.

**Tabla 7***Nivel en la Gestión de recursos humanos*

		Frecuencia	%	%	% valido
Válido	Bajo	23	38,3	38,3	38,3
	Regular	19	31,7	31,7	70,0
	Alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los datos sobre el nivel en la gestión de recursos humanos muestran que el 38,3% de los encuestados se sitúan en un nivel bajo, representando la mayor proporción en esta categoría. El 31,7% se encuentran en un nivel regular, y el 30,0% tienen un alto nivel de gestión de recursos humanos. En general, los porcentajes indican una distribución relativamente equilibrada entre los niveles bajo, regular y alto, con una ligera mayor proporción en el nivel bajo. Esto sugiere que, aunque hay una variabilidad en la gestión de recursos humanos dentro del grupo estudiado, una proporción significativa reporta niveles bajos, reflejando áreas potenciales de mejora en la gestión del personal.

**Tabla 8***Nivel en la Productividad*

		Frecuencia	%	%	% valido
Válido	Bajo	27	45,0	45,0	45,0
	Regular	17	28,3	28,3	73,3
	Alto	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los datos sobre el nivel en la productividad revelan que el 45,0% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo de productividad, lo que representa la mayor proporción en esta categoría. El 28,3% tienen un nivel regular de productividad, mientras que el 26,7% alcanzan un nivel alto. En general, estos porcentajes indican que la mayoría de los participantes reportan niveles bajos de productividad, con una representación menor en los niveles regular y alto. Esto sugiere que, en términos generales, la productividad dentro del grupo estudiado tiende a ser baja, con una necesidad potencial de mejoras en esta área.

## **Análisis y Discusión**

Se ha determinado que los objetivos iniciales se han alcanzado con el respaldo de la investigación realizada, la cual revela una correlación significativa entre las dos variables estudiadas, con un nivel de confiabilidad global de 0.938 para el instrumento completo, 0.881 para la gestión de personal y 0.890 para la productividad. Estos valores reflejan un alto grado de confiabilidad, permitiendo que la hipótesis general obtenga un valor de significancia de 0.000, que es menor que el umbral  $\alpha$  (0.05), lo que, según las normas estadísticas, valida la hipótesis de investigación y confirma un nivel significativo de confiabilidad. Además, se observó una diferencia en la correlación entre las variables de Productividad y Gestión de Recursos Humanos, con una correlación positiva de 0.756. Esto indica que una gestión de recursos humanos más eficaz está asociada con un mayor nivel de productividad de los empleados, subrayando la importancia de los recursos humanos para la productividad y rentabilidad de la empresa.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 2, se observa que el 37% de los empleados se encuentran en un nivel normal de motivación laboral, el 33% en un nivel bajo y el 30% en un nivel alto. Respecto a la satisfacción laboral, la Tabla 7 muestra que el 42% de los empleados se encuentra en un nivel bajo, el 32% en un nivel normal y el 27% en un nivel alto, sugiriendo una predominancia de niveles bajos a normales. En lo que concierne al manejo de conflictos, se destaca que el 43% de los empleados están en un nivel bajo, el 32% en un nivel normal y el 25% en un nivel alto, reflejando valores bajos y regulares.

En términos de cultura organizacional, el 48% de las organizaciones presentan un nivel bajo, el 32% un nivel normal y el 20% un nivel alto, indicando un rendimiento general deficiente. Además, en la variable 1, se observa que el 38% de los niveles de gestión de recursos humanos están en un nivel bajo, el 32% en un nivel normal y el 30% en un nivel alto, situándose entre niveles bajos y normales. Esto sugiere que la gestión de recursos humanos en la empresa es insatisfactoria y requiere una reestructuración inmediata para promover una mejora continua y alcanzar mejores resultados, dado que un enfoque adecuado en la gestión del personal es crucial. El objetivo no se limita

únicamente a las personas, sino que también abarca sus interacciones dentro de la empresa, así como la creación y mantenimiento de un entorno laboral propicio para el desarrollo de las habilidades, competencias y capacidades de los empleados, con el fin de promover un desarrollo sustentable de los mismos. Según el nivel de la segunda variable, "productividad", el 45% de los empleados se encuentra en un nivel bajo, el 28% en un nivel normal y el 27% en un nivel alto.

Los resultados globales reflejan predominantemente valores bajos, lo que sugiere que la Encuesta de Productividad Total de China indica que la calidad del personal en la empresa no es óptima. Cuando la calidad del personal no cumple con las expectativas y los estándares laborales son deficientes, es necesario mejorar de manera significativa la gestión de recursos humanos. Por lo tanto, una gestión efectiva, eficiente y responsable del tiempo en relación con la productividad permite a las empresas alcanzar sus objetivos planificados y mejorar su competitividad.

Esto muestra similitudes con el trabajo de Álvarez (2021), quien también encontró valores de significancia inferiores a 0,05 (0,000) en sus resultados, coincidiendo con los hallazgos de nuestro estudio. La hipótesis alternativa del investigador concluye que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, sugiriendo que, en empresas comerciales o similares, el liderazgo basado en el reconocimiento puede motivar a los empleados o asociados dentro del marco de la gestión de recursos humanos.

En cuanto a la dimensión de motivación laboral en la gestión de personal, se observa que el 33% de los empleados se encuentran en un nivel bajo, el 37% en un nivel medio y el 30% en un nivel alto, indicando valores relativamente regulares. Estos hallazgos contrastan con las conclusiones de Maturana y Andrade (2019), quienes sostienen que la gestión de recursos humanos por sí sola no asegura mejores resultados. Sin embargo, los datos obtenidos sugieren lo contrario: una gestión efectiva de los recursos humanos puede mejorar significativamente la productividad a través de una mayor motivación laboral, lo que a su vez puede elevar el desempeño organizacional y alcanzar mejores resultados a nivel global.

Además, en lo que respecta a la dimensión de satisfacción laboral, el 32% de los empleados reporta un nivel medio de gestión de recursos humanos, mientras que el

27% indica un nivel alto. El valor total situado entre los niveles bajo y normal sugiere que los empleados, en general, perciben que una gestión inadecuada de los recursos humanos conlleva insatisfacción con el ambiente laboral por diversas razones. Asimismo, se destaca que un ambiente de trabajo deficiente podría estar relacionado con una falta de motivación. En una línea similar, Moreno (2018) descubrió en su investigación que una gestión efectiva del talento en recursos humanos tiene un impacto considerable en la productividad de los empleados. Es decir, una gestión de RRHH de alta calidad no solo mejora la productividad, sino que también contribuye al aumento en el número de empleados, ya que estos se sienten satisfechos con el entorno laboral, logrando un mayor nivel de satisfacción que se refleja en su rendimiento. Por otro lado, en términos de gestión del personal, se observa que, en la dimensión de manejo de conflictos, el 43% de los casos presentan un nivel bajo, el 32% un nivel normal y el 25% un nivel alto. Esto indica que, en general, los empleados encuestados perciben que la gestión de conflictos no es adecuada para abordar las discrepancias que surgen durante las actividades laborales, lo que puede generar confusión, ya que se ven obligados a buscar soluciones para resolver sus propios problemas. Un estudio similar realizado por Ticona (2021) encontró que cuando los gerentes de recursos humanos tienen habilidades para seleccionar empleados de manera efectiva y están adecuadamente capacitados y experimentados, pueden mejorar aspectos como la productividad y resolver conflictos de manera más eficaz, encontrando soluciones que beneficien tanto a los empleados como a la empresa.

En la dimensión de cultura organizacional, se observa que el 48% de los niveles de gestión de personal se encuentran en una categoría baja, un 32% en una categoría media y un 20% en una categoría alta. Esto indica que la mayoría de los valores están en niveles generalmente bajos. Los encuestados señalaron que la empresa no dedica suficiente esfuerzo al desarrollo integral de sus empleados, lo que se refleja en un bajo nivel de su propia cultura organizacional y, por ende, en un impacto negativo en la productividad. Esta situación es consistente con los hallazgos de García (2020), quien también identificó que la falta de capacitación, motivación y comunicación interna contribuye a la baja productividad organizacional, lo que subraya la necesidad de mejorar los procesos de recursos humanos. Para mantener la viabilidad frente a los

nuevos desafíos del mercado, es esencial implementar cambios adecuados en los procesos, ya que la falta de conocimiento en gestión impacta negativamente en la producción y el negocio. La cultura organizacional, en general, está insuficientemente desarrollada. Una adecuada gestión del capital humano permite una mejor organización y control de las personas, y aquellos empleados con un buen carácter pueden elevar la productividad y generar una ventaja competitiva para la empresa. Además, si los directivos respetan y valoran a sus empleados, esto se refleja positivamente en el desempeño de la empresa. Por lo tanto, el propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Empresa de Aguas de Huaraz en el año 2024, utilizando una muestra de 60 empleados, para quienes se utilizó un cuestionario de elaboración propia para la recolección de datos. Se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. Se puede observar que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la empresa de agua de Huaraz en el año 2024, lo que demuestra que si la gestión de recursos humanos es buena, la productividad de los trabajadores aumenta significativamente.

## **Conclusiones**

Se concluye que para determinar la productividad los directivos de la empresa se esfuercen por mejorar la gestión de los recursos humanos para que cuenten con más talentos laborales, obteniendo así una mejor imagen de la empresa de acuerdo con sus capacidades y capacidades, mejorando así la eficiencia en el trabajo.

Se identifico una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Huaraz, 2024. en general, las empresas necesitan encontrar formas de motivar a sus empleados para que puedan ser más productivos para la propia empresa.

Se identifico una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa de agua Huaraz 2024. El resultado utilizando la prueba de Rho Spearman es 0,888 y el nivel de significancia de  $p = 0,00$  es menor que el establecido 0,05.

El segundo objetivo específico revela una relación entre la gestión del personal y la satisfacción laboral, indicando que la insatisfacción de los empleados con la gestión del personal tiene un impacto negativo en su productividad.

El cuarto objetivo específico destaca la relación entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional, mostrando que las empresas a menudo no toman las medidas necesarias para fomentar una mejor cultura organizacional, lo que limita la optimización del desempeño y la productividad de la empresa.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda que los directivos de la empresa se esfuercen por mejorar la gestión de los recursos humanos para que cuenten con más talentos laborales, obteniendo así una mejor imagen de la empresa de acuerdo con sus capacidades y capacidades, mejorando así la eficiencia en el trabajo.
2. En general, las empresas necesitan encontrar formas de motivar a sus empleados para que puedan ser más productivos para la propia empresa.
3. Se recomienda que el departamento de RRHH continúe capacitando a los empleados en diversas áreas con el fin de identificar las necesidades de los empleados y con ello mejorar su satisfacción laboral.
4. Dirige las necesidades y propuestas de mejora profesional a los empleados a través de sus superiores, quienes pueden prestar un servicio eficaz dentro y fuera de la organización y representar a los líderes de la organización en otros departamentos.
5. Ampliar el alcance del estudio, porque este es un tema muy interesante para nuestra carrera, y en primer lugar debemos buscar los métodos de gestión más adecuados para lograr los objetivos organizacionales de cualquier negocio, independientemente del campo y lugar. de competencia. factores individuales que deben afrontarse en todos los ámbitos.

## Referencias Bibliográficas

- Álvarez, P. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales” de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/562/841>
- Alvines E, Bendezú M. (2018). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1888>
- Alvarado, M., Barba, M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje de <https://www.kobo.com/br/pt/ebook/gestion-del-talento-humano-e-innovacion-de-la-ensenanza-y-el-aprendizaje>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta ed.), Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A
- Alles, M. (2017). Selección por competencias de <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419011>
- Arulrajah, A. (2017). Productivity and quality management through human resource management: A systematic review de <https://www.irnbrjournal.com/papers/1495450301.pdf>
- Bermudez, L. (2015). Training: a tool for strengthening organization. Revista de las sedes regionales, XVI (33), 1-25
- Bonilla, et al. (2014). Mejora continua de los procesos: Herramientas y técnicas, Lima: Fondo Editorial.
- Butterfield, E. (2005). Motivación en las organizaciones. Recuperado el 2017 de

- [http://www.theodinstitute.org/articulos/18-Comportamiento\\_Organizacional\\_y\\_Desarrollo\\_Organizacional/MOTIVACION\\_y\\_Desarrollo\\_Organizacional.htm](http://www.theodinstitute.org/articulos/18-Comportamiento_Organizacional_y_Desarrollo_Organizacional/MOTIVACION_y_Desarrollo_Organizacional.htm)
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010) Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto de [http://www.uam.es/personal\\_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso\\_10/EX-POST-FACTO\\_Trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf)
- Carnevale, et al. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID- 19: Implications for human resource management. Journal of Business Research,de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320303301>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales de <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Centeno, M. (2017) Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac-2017 [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno\\_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cequea, et al. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano de [http://oa.upm.es/9440/1/pag\\_41-50.pdf](http://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf)
- Cuesta Santos, et al. (2014). Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa. Bogotá de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/Indicadores-de-gestion-humana.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2014.953974>
- De Colman, D. (2015). La gestión del talento humano como factor clave para el

- desarrollo. Paraguay: Editorial de la Universidad Nacional de Asunción.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5654236.pdf>
- Díaz - Fernández, et al. (2017). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. *BRQ Business Research Quarterly*  
 de  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943616300184>
- García, G. (2020) Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria\\_GarciaGallego\\_Mariana\\_SierraTrujillo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- García C., R. (2013). Estudio del trabajo, segunda edición Buenos Aires Argentina: Editorial McGraw Hill
- García T., J. (2007). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos de <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788497322430/fundamentos-de-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos> .
- Hernández S., R (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Hee, et al. (2018). The Influence of human resource management practices on employee performance in the manufacturing sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies* de  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>
- Hinojo L., et al. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: Un enfoque desde el análisis de las competencias transversales de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512020000200051](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200051)
- Hurtado, J. (2005). Cómo formular objetivos de investigación. Caracas: Editorial

- Quirón.  
 Instituto Peruano de Economía (2017). IPE  
 de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Kaufman B., E. (2019). Managing the human factor de  
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.7591/9780801461668/html?language=de>
- Katou, A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. International Journal of Productivity and Performance Management de  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2016-0004/full/html?fullSc=1&mbSc=1>
- Kerlinger, et al. (2002). Investigación del comportamiento de  
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Llanos, M. (2016). El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. Economía y Desarrollo, 157(2),130-146 de  
<https://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450010.pdf>
- Maturana, et al. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes. Un artículo de revisión. Innovar, 29 (74), 101-113 de  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82091>
- Moreno, V. (2018) “Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017”, Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco Perú de  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez\\_erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez_erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán UNISDG - Institucional; <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Montoya, A. y Boyero, S. (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional; Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, pp. 1-20, 2016; Universidad Nacional de Misiones; <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Perdomo, R. (2013) La Importancia de los Recursos Humanos de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
- Quispitongo Sánchez, C. N. (2022). Instrumentos normativos de gestión y participación ciudadana en la sede central del Gobierno Regional de Lambayeque de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88370>
- Reina R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. Intangible Capital, 12(2),619-641 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5494474001>
- Azizi, Abolfazl; Dehghan, Mohammad Sadegh and Marzban, Shahriar (2019), Practical Solutions for Establishing a Productivity Improvement Management Cycle in Organizations, 21st Century International Conference on Management, Viera Capital Idea Managers Institute, Tehran
- REICE (2020) Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento Facultad de Ciencias Económicas, UNAN-Managua Vol. 8, No. 16, Julio – Diciembre 2020 REICE ISSN: 2308-782X <http://revistacienciaseconomicas.unan.edu.ni/index.php/REICE> [revistacienciaseconomicas@gmail.com](mailto:revistacienciaseconomicas@gmail.com)
- Meyers, M. C., & Van Woerkom, M. (2019). The influence of underlying

- philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 49(2), 192-203.
- Roth, G. (2020). Personal rulership, patrimonialism, and empire-building in the new states. *World Politics*, 20(2), 194-206. [ Links]
- Salazar, A. y Lutz, A. (2020). Factores asociados al desempeño en organismos operadores de agua potable en México. *Región y Sociedad. Revista de El Colegio de Sonora*, 27(62), 5-26. [ Links]
- Tortajada, C. (2020). Water management in Singapore. *Water Resources Development*, 22(2), 227-240. [ Links]
- Ríos, V. y Vargas, J. (2021) *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020*; Universidad Privada de Pucallpa; Perú de [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/268/1/tesis\\_eusebio\\_reyna.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/268/1/tesis_eusebio_reyna.pdf)
- Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010). *Diagnóstico organizacional*. México. Alfaomega. Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Organizational Behavior*, 15th ed; Estados Unidos, Pearson, Prentice Hall de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/RO\\_BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/RO_BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rothenberg, et al. (2017). The impact of human resource management on corporate social performance strengths and concerns. *Business & Society*, 56(3), 391-418. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0007650315586594>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. Colombia. Editorial Kimpres S.A.S. de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion\\_estrategica\\_talento\\_humano\\_sectorpub](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpub)

lico

.pdf

- Soto, O. (2020) “Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019”, Universidad Peruana Los Andes de <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1869>
- Simancas T., et al. (2018) Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla; Revista Venezolana de Gerencia; Universidad del Zulia Venezuela ISSN: 1315-9984 de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (4ta ed.). México, D. F: Editorial Limusa S.A.
- Townley, B. (2019). Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management. In Postmodern Management Theory (pp. 215-242). Routledge de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429431678-11/foucault-power-knowledge-relevance-human-resource-management-barbara-townley>
- Ticona, F. (2021) Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna; Iberoamerican Business Journal Vol 4 N° 2. Enero 2021 pp. 155-174 de <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/download/214/420>
- Valencia, T. (2018) Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito, Ecuador; Universidad Andina Simón Bolívar de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA->

Valencia-Estudio.pdf

Wickramasinghe, V. (2012), Influence of total quality management on human resource management practices, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 29, No. 8, pp. 836 – 850 de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02656711211270324/full/html>

## Anexos

### Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Los departamentos o áreas destinadas para la gestión de recursos humanos son piezas claves dentro del engranaje de una organización desde el manejo y control de las personas dentro de su comportamiento laboral, para lo cual brindan diversos servicios que están relacionados con los colaboradores que se inicia desde las fas de reclutamiento y selección, siguiendo como proceso los beneficios, la compensación, las capacitaciones y terminando en las evaluaciones correspondientes, y dentro de este proceso de destaca la supervisión y el mayor cuidado hacia el recurso humano Kaufman (2019)	Se pretende medir como se da la gestión del área de recurso humanos en la empresa en base a las dimensiones propuestas	Incorporación	Selección de personal	Ordinal Escala de Likert
				Perfil	
				Cuadro de asignación del personal	
			Capacitación y desarrollo	Necesidades	
				Recursos necesarios	
				Seguimiento y monitoreo	
			Evaluación del desempeño	Personal calificado	
				Desempeño	
				Toma de decisiones	
			Incentivos	Reconocimiento	
				Estímulo monetario	
				Promoción laboral	
Productividad	Para que una organización llegue a ser productiva debe de buscar alcanzar sus metas y objetivos en ello se puede dar con la transferencia de insumos a sus productos comercializados a costos más bajos alcanzando mayores beneficios teniendo en mente siempre términos como la eficacia y por ende la eficiencia. Robbins y Judge (2009)	Se pretende medir como se da la productividad laboral en la empresa en base a las dimensiones propuestas	Motivación	Autonomía	Ordinal Escala de Likert
				Responsabilidad	
				Comunicación e integración	
			Satisfacción en el trabajo	Logro de objetivos	
				Beneficios	
				Supervisión	
			Manejo de conflictos	Actitud	
				Empatía	
				Tolerancia	

			Cultura organizacional	Valores	
				Conducta	
				Coherencia	

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable e Indicadores</b>	<b>Método y Diseño</b>	<b>Población y Muestra</b>	<b>Técnicas e Instrumento</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Huaraz 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en una empresa de agua Huaraz 2024</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la productividad en una empresa de agua Huaraz 2024</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación</li> <li>- Capacitación y desarrollo</li> <li>- Evaluación del desempeño</li> <li>- Incentivos</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Productividad</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Satisfacción en el trabajo</li> <li>- Manejo de conflictos</li> <li>- Cultura</li> <li>- Organizacional</li> </ul>	<p><b>TIPO:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>ENFOQUE</b></p> <p>Cuantitativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población de estudio está compuesta por 60 trabajadores de una empresa que brinda servicios de agua abastecimiento de agua potable en Huaraz.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>El estudio considera como muestra a la totalidad de la población.</p>	<p><b>TÁCNICAS:</b></p> <p>La encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert</p>
<p><b>Problemas Específicas</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral en una empresa de agua Huaraz 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos Humanos y la satisfacción laboral en una empresa de agua Huaraz 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de recursos de</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la motivación laboral en una empresa de agua Huaraz 2024</p> <p>Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en una empresa de agua Huaraz 2024</p> <p>Establecer la relación entre la Gestión de recursos</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la motivación laboral en una empresa de agua Huaraz 2024</p> <p>La Gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la satisfacción laboral en una empresa de agua Huaraz 2024</p> <p>La gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en el manejo de conflictos en una empresa de agua Huaraz 2024</p>				

<p>humanos y el manejo de conflictos en una empresa de agua Huaraz 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional en una empresa de agua Huaraz 2024?</p>	<p>humanos y el manejo de conflictos en una empresa de agua Huaraz 2024</p> <p>¿Establecer la relación entre la Gestión de recursos humanos y la cultura organización en una empresa de agua Huaraz 2024</p>	<p>La gestión de recursos humanos tiene una relación significativa en la cultura organizacional en una empresa de agua Huaraz 2024</p>				
---	--	--	--	--	--	--

### Anexo 03:

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. De acuerdo a la siguiente leyenda

#### Leyenda

Nada	Muy poco	Regular	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Incorporación</b>						
1	¿La empresa cuenta con un proceso adecuado de selección de personal?					
2	¿Se da nuevas contrataciones en base a las necesidades de la empresa?					
3	¿Se selecciona al personal en base a su perfil que pueda cubrir las necesidades de la empresa?					
4	¿Existe una distribución adecuada del personal en función a un cuadro de asignación de personal (CAP)?					
<b>DIMENSIÓN: Capacitación y desarrollo</b>						
5	¿Las capacitaciones se dan en base de las necesidades de la empresa o pensando en el desarrollo del trabajador?					
6	¿Cuándo se necesita cubrir algún puesto en base a una necesidad se convoca a nuevos trabajadores de manera transparente?					
7	¿La empresa cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las capacitaciones?					
8	¿En base a las capacitaciones dadas se da un seguimiento y control del desarrollo del personal?					
<b>DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño</b>						
9	¿Cuándo se realiza evaluación de desempeño laboral se da prioridad al personal más calificado?					
10	¿se suelen dar evaluaciones a desempeño de los trabajadores en la empresa?					
11	¿Si se observa que el rendimiento de un trabajador es bajo ocasiona que se le rescinda el contrato sin darle otra oportunidad?					

12	¿Se le da potestad al trabajador para que desde su iniciativa tome decisiones importantes en su área?						
<b>DIMENSIÓN: Incentivos</b>							
13	¿Se suele dar algún reconocimiento a los trabajadores al alcanzar un objeto organizacional gracias a su participación?						
14	¿Cree que la persona esta incentivada por percibir reconocimiento de parte de la alta gerencia?						
15	¿Considera que el brindar un estímulo monetario sería el mayor incentivo para el personal de la empresa?						
16	¿Cuándo un trabajador demuestra capacidad y destrezas en su puesto de trabajo es promovido a otro cago de mayor nivel?						
<b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD</b>							
<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
<b>DIMENSIÓN: Motivación</b>							
17	¿En general se deja trabajar al personal con cierta Autonomía?						
18	¿Se suele delegar mayor responsabilidad al personal mayor capacitado en la empresa?						
19	¿Los trabajadores pueden expresar sus sentimientos y emociones en el cumplimiento de sus actividades laborales?						
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
20	¿En personal se siente satisfecho al alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la empresa?						
21	¿Los jefes de área se preocupan en que cada colaborador tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?						
22	¿Consideras que la supervisión, monitoreo y procedimientos disciplinarios ayudan a mejorar el desempeño de la productividad laboral?						
<b>DIMENSIÓN: Manejo de conflictos</b>							
23	¿Crees que el personal tiene una actitud positiva en beneficio de la empresa?						
24	¿El personal generalmente realiza sus actividades mostrando empatía con los demás?						
25	¿Existe tolerancia de parte de los jefes de área al apreciar alguna falla en sus actividades laborales?						
<b>DIMENSIÓN: Cultura Organizacional</b>							
26	¿La empresa difunde valores entre su personal dentro de sus actividades laborales?						
27	¿Crees que la conducta es un elemento muy importante dentro de las actividades de un trabajador?						
28	¿Crees que un control oportuno ayudaría a cumplir las metas de la empresa?						

#### Anexo 4: Validación Juicio de expertos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

#### ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

##### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 05 julio 2024                      Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD

Autor del instrumento: Sanchez Benancio Esmeralda Leticia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD EN  
UNA EMPRESA DE AGUA HUARAZ, 2024.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

##### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	

<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>54</b>	<b>137</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>191 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### **Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

EXISTE COHERENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD EN LOS INSTRUMENTOS, DEBE DE APLICARSE SIN NINGUNA OBSERVACIÓN

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{191} \quad \equiv \quad \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+




---

**Firma del Experto**  
**Grado Académico: Doctor en Administración**  
**DNI.: 10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ.

Fecha: 26 julio 2024      Especialidad: Doctor en Administración

**Nombre del instrumento evaluado:** “Cuestionario GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD

**Autora del instrumento:** Sanchez Benancio Esmeralda Leticia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titula.

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE AGUA HUARAZ, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>19</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>

<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>198</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>179</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.99</b>				

### **Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Existe coherencia, claridad y pertinencia en los instrumentos

**III.- Calificación global:** bien.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

### **Coefficiente de Validez**

$$\boxed{198} \quad \equiv \quad \boxed{0.99}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**

**Grado Académico: Doctor en Administración**

**DNI.: 32960193**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO.

Fecha: 02 agosto 2024

Especialidad: Doctor en Administración

**Nombre del instrumento evaluado:** “Cuestionario GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD

**Autora del instrumento:** Sanchez Benancio Esmeralda Leticia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titula.

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE AGUA HUARAZ, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>19</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>198</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>179</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.99</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Existe coherencia, claridad y pertinencia en los instrumentos

**III.- Calificación global:** bien.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

### Coefficiente de Validez

$$\boxed{198} \equiv \boxed{0.99}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Wilmar Filomeno Robles Espinoza  
DNI N° 32943876

**Firma del Experto**  
**Grado Académico: Doctor en Administración**  
**DNI.: 32943876**

## Anexo 5

### Confiabilidad de la Instrumentos

#### Estadísticas de Fiabilidad

#### Gestión Recursos Humanos

<b>Alfa de Crombach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.824</b>	<b>16</b>

#### Estadísticas de total de elemento

#### Gestión de RRHH

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	43.80	29.733	0.271	0.825
P2	44.80	29.067	0.172	0.835
P3	44.90	25.878	0.386	0.824
P4	45.30	24.456	0.740	0.788
P5	44.20	29.511	0.246	0.826
P6	44.80	26.844	0.364	0.822
P7	44.00	27.556	0.615	0.806
P8	43.70	30.011	0.301	0.824
P9	45.60	23.378	0.756	0.783
P10	44.30	26.456	0.475	0.811
P11	44.50	24.500	0.576	0.802
P12	44.70	21.789	0.902	0.765
P13	43.80	29.733	0.271	0.825
P14	44.80	29.067	0.172	0.835
P15	44.90	25.878	0.386	0.824
P16	45.30	24.456	0.740	0.788

### Estadísticas de fiabilidad

#### Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	12

### Estadísticas de total de elemento

#### PRODUCTIVIDAD

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregidos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	64.90	62.767	0.858	0.949
P2	65.30	58.678	0.890	0.947
P3	65.50	60.722	0.856	0.948
P4	65.60	59.378	0.891	0.947
P5	65.10	57.656	0.913	0.946
P6	65.40	60.489	0.786	0.949
P7	65.30	60.678	0.712	0.951
P8	65.40	57.156	0.916	0.946
P9	65.50	57.611	0.950	0.945
P10	65.40	59.156	0.752	0.950
P11	64.90	62.767	0.858	0.949
P12	64.80	63.067	0.881	0.949

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE AGUA HUARAZ, 2024.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>14%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unan.edu.ni</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.thefreelibrary.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.scielo.org.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to National University College - Online</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

9	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://www.acede2003.org">www.acede2003.org</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://reunir.unir.net">reunir.unir.net</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

21	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
23	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	fdocuments.mx Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to UPAEP: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.uniandes.edu.co Fuente de Internet	

		<1 %
33	Submitted to University of Medicine and Dentistry of New Jersey Trabajo del estudiante	<1 %
34	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	journals.epneumann.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	<1 %
42	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
44	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
45	ifrm-murcia.es Fuente de Internet	<1 %
46	pdffox.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.bizneo.com Fuente de Internet	<1 %
49	www.comunicacionfinanciera.com.mx Fuente de Internet	<1 %
50	www.diputados.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
51	www.qjmst.ir Fuente de Internet	<1 %
52	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
53	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
54	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac	<1 %

Fuente de Internet

<1 %

67

[udmfycofradelicias.blogspot.com](http://udmfycofradelicias.blogspot.com)

Fuente de Internet

<1 %

68

[upc.aws.openrepository.com](http://upc.aws.openrepository.com)

Fuente de Internet

<1 %

69

[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

70

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

71

[www.telediariodigital.com.ar](http://www.telediariodigital.com.ar)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias = 5 words

Excluir bibliografía

Activo

64

[repositorio.usfq.edu.ec](http://repositorio.usfq.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

65

[repository.unad.edu.co](http://repository.unad.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

66

[rua.ua.es](http://rua.ua.es)

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
SANCHEZ BENANCIO ESMERALDA LETICIA	76091790	cs8199948@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE AGUA HUARAZ, 2024</b>			
5. Programa Académico			
<b>ADMINISTRACIÓN</b>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * ( <a href="#">info-repositorio/abierta/acceso</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * ( <a href="#">info-repositorio/abierta/restringido/acceso</a> ) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS \*

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. \*



  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	24	10	2024

#### Reportar

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 053-2014-SANEDU-C.D. Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30025. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.I. 006-2019-EDU.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, pero que se podrá hacer copyright de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Resguarda siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y número de la obra, de acuerdo a la directiva N° 001-2014-CONYTEC-ODCC (Numeros 5.2 y 6.3) que rige el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de licencia abierta que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias habilitan garantizar que el autor otorga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.1 del artículo 15° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTD) "Las universidades, instituciones y centros de educación superior deben como obligación registrar todos sus trabajos de investigación o proyectos, investigando las actividades en sus repositorios institucionales prestando al ser de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente resguardados por el Repositorio Digital (RNTD), a través del Repositorio AUCIA".

Nota: \* En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27964, art. 37, párr. 3º B).