

# Recursos humanos y **gestión empresarial** en una empresa de Los Olivos

PhD. Martin Albino Solis Tipian  
Dra. Magaly Chirihuana Torres  
Dr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto.  
Dr. Javier Francisco Panta Salazar.  
Mg. Josué Isac Carrillo Espinoza.  
Dr. Pedro Pacherez Ácaro

# **Recursos humanos y gestión empresarial** en una empresa de Los Olivos

© PhD. Martín Albino Solís Tipián  
Dra. Magaly Chirihuana Torres  
Dr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto.  
Dr. Javier Francisco Panta Salazar.  
Mg. Josué Isac Carrillo Espinoza.  
Dr. Pedro Pacherez Ácaro

### **Título del libro**

Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de  
Los Olivos

**ISBN:** 978-9942-33-558-6

Publicado 2022 por acuerdo con los autores.  
© 2022, Editorial Grupo Compás  
Guayaquil-Ecuador

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

   @grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com

**compás**  
Grupo de capacitación e investigación pedagógica



 Dialnet

## **Prólogo**

El presente libro habla sobre recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica de diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. Para el estudio se realizaron encuestas a 100 trabajadores de la empresa Ingelectros Perú S.A. Se validaron los instrumentos por juicio de expertos. Para procesar la información se empleó el programa SPSS. Según los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que existe una alta relación entre las variables de estudio. Determinando el coeficiente de relación Rho de Spearman de 0,861, con un nivel de significación estadística,  $p < .0, 05$ .

## **INTRODUCCIÓN**

La globalización ha traído consigo diversos cambios, como fenómeno universal que efecto tanto la forma de hacer negocios y la conducta de los mercados en todos los sectores económicos, por igual incidió en la organización de las instituciones estatales y corporaciones, no obstante, uno de los recursos más relevantes, a parte de los financieros y materiales que necesita más atención son los recursos humanos, debido a que este es el que mueve a toda la organización.

A nivel mundial, las organizaciones multinacionales sobresalen por su capacidad, comúnmente preeminente, para llevar a cabo prácticas de administración de talentos altamente estratégicas y más sólidas, incluido sistemas de todo el mundo y basados en las ocupaciones laborales, dirigidos por la administración de recursos humanos (GRH), online al resto de operaciones propias internacionalmente, en lo que concuerdan (Glaister et al., 2018; Demirbag et al., 2016; Hartmann et al., 2010; Mellahi et al., 2013; y Tatoglu et al., 2016).

No obstante, ya que el medio ambiente se vuelve repentinamente más precario, es posible que dichas organizaciones operen con un presupuesto restringido para sus recursos humanos y avancen hacia una dotación de personal más limitada. En el Perú, no estamos exentos de

los cambios que acarreó con su llegada la globalización, la carencia de perspectiva para poder hacer una alineación con los objetivos estratégicos y metas establecidas, tienen la posibilidad de provocar serios inconvenientes en relación a la organización, entonces las empresas privadas, baja productividad y rendimiento; en las públicas, deterioro de su imagen corporativa y pérdida de confianza de los beneficiarios que reciben sus servicios.

El objetivo fundamental de los recursos humanos en las compañías, es el de encaminar a los colaboradores a lograr las metas instauradas por la alta gerencia, y para conseguirlo se necesita entablar una secuencia de instrumentos de gestión, a fin de conducir las elecciones y actividades del conjunto humano que lo constituye hasta el cumplimiento de las metas planteadas.

En cambio en la empresa Ingelectros Perú S.A. – Los Olivos ocurre lo opuesto, se han generado diversos reclamos de colaboradores que no han recibido remuneración por más de 6 meses, asociado a ellos existe una inestabilidad del equipo de trabajo, lo cual ha causado un problema social en todos los hogares de los colaboradores despedidos, básicamente la administración del talento humano se encuentra ausente, afectando directamente la producción y a los consumidores. La empresa Ingelectros Perú S.A. fue creada en el 2009 y se dedica a los servicios de ingeniería y arquitectura, uno de sus mayores problemas es la alta

rotación provoca que los trabajadores se sientan inseguros y desmotivados, lo que se ve reflejado en la atención al cliente, brindando en ocasiones un servicios de mala calidad.

De la presente investigación se desprende el problema general ¿En qué medida se relacionan los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021?, cuyos problemas específicos son a). ¿En qué medida se relacionan la selección del personal y la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021?, b) ¿En qué medida se relacionan el desarrollo de personas y la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021?, c) ¿En qué medida se relacionan la compensación y la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021?

Se presenta como objetivo general: Establecer la correspondencia entre los RRHH y la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021, y como objetivos específicos tenemos: a.) Determinar en qué medida se relaciona la selección del personal y la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021, b) Determinar en qué medida se relaciona el desarrollo de personas y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos , 2021, c) Determinar en qué medida se relaciona la compensación y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021.

Así mismo se manifestó la hipótesis general, los recursos humanos se relacionan con la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. de Los Olivos, 2021, y como hipótesis específicas tenemos, Hipótesis específicas 1: La selección del personal se relaciona con la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. de Los Olivos, 2021, hipótesis específica 2: El desarrollo de personas se relaciona con la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. de Los Olivos, 2021, hipótesis específica 3: La compensación de personas con la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. de Los Olivos, 2021.

La presente se justifica teóricamente al ser su intención crear reflexión y discusión académica, contrastar una teoría, confrontar resultados o realizar epistemología del conocimiento existente. (Bernal, 2010). Se supone que una indagación tiene justificación práctica cuando pretende solucionar una dificultad y brinda tácticas que al emplearse contribuyen a resolverlo. (Bernal, 2010). La presente indagación expone opciones de solución que permitirán que el funcionamiento y la administración de recursos humanos mejoren y paralelamente eleve su grado de calidad. Una indagación tiene justificación metodológica una vez que el plan sugiere un nuevo procedimiento o una táctica totalmente nueva para producir entendimiento válido y confiable. (Bernal, 2010) En la presente indagación se usó herramientas que cuentan con un grado de confiabilidad y validez.



Como antecedentes internacionales, Ayala, (2020) presentó su tesis titulada plan estratégico de mercadeo en la empresa Soluciones RRHH del Llano E.S.T, la finalidad ha sido formular una estrategia estratégico de mercadeo que posibilite el mejoramiento de su posicionamiento en el mercado por medio de unas tácticas concretas y desde la utilización de una iniciativa de costo diferenciada que incluya a todos los miembros de la organización para que sea construida a partir de adentro a partir de la compañía y este dirigida hacia el cliente.

Asimismo Jiménez de la Paz, I. (2020) presentó su investigación que tiene como propósito enfatizar cómo un equipo de trabajo bien administrado e incentivado puede contribuir a la compañía a llevar a cabo sus expectativas y optimizarlas. En él se analiza la ventaja competitiva, gestión y recursos humanos, la dirección del comportamiento humano en las empresas, la importancia del incentivo y distintas teorías motivacionales.

Así también Acosta-Véliz, y Jiménez-Cercado. (2020). Presentaron su artículo que tiene como objetivo exponer las características de los modelos de gestión empresarial del sector privado del Ecuador. Es de tipo descriptiva – documental, de diseño fue no experimental. La población fueron 120 empresas, se recopiló la información mediante un cuestionario virtual, se obtuvo como resultado que el 58% de los investigados señalaron no han llevado el control

total de sus empresas, el proceder la planificación y organización solo se cumple ocasionalmente en las empresas investigadas y la dirección se orienta hacia los objetivos empresariales únicamente.

Barrientos-Baes, et.al. (2020). Presentó su artículo que tiene por objetivo examinar la noción de inteligencia emocional y cómo influye en el ejercicio laboral, el trabajo grupal y la comunicación. El presente estudio se centró en la motivación, el autocontrol y la solución de problemas, las evidencias obtenidas indican diversos beneficios para la conducción de las habilidades emocionales en el centro laboral y su entorno. Rubio, Téllez y Gómez, (2019), presentaron su artículo cuya finalidad fue examinar los componentes que componen un sistema de administración corporativo que posibilite optimizar la dirección de los recursos humanos, de materia prima y financieros, de los cuales las empresas tienen para el desempeño de sus ocupaciones. La metodología fue cuantitativa y el procedimiento de análisis, el de caso, se empleó para el análisis el programa SPSS, así como el trabajo de diferentes fases, permitiendo la ejecución del trabajo de campo. Se llegó a la conclusión es que los resultados del análisis no fueron alentadores, se prueba que hoy no existe homogeneidad en las variables examinadas y ello exterioriza las falencias en la compañía objeto de análisis.

Moreno, C. y Sánchez, L. (2019). Presentaron su artículo que muestra y examina los conceptos básicos de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje. Dichos puntos se unen en el "modelo interactivo con base en un material curricular de diálogo", que se sustenta en la variable antropológica, dimensión psicológica, dimensión actitudinal, sustrato pedagógico, perspectiva metodológica de la enseñanza. El marco de la sociedad del entendimiento, la variedad cultural, la progresiva tecnología, la globalización y la inseguridad que circunda al binomio independencia y estabilidad, son cambiantes cruciales de un cambio cultural que pone en duda el correcto desempeño, e inclusive su misma vida y de muchas empresas. Por consiguiente, esta agrupación ha estado exigiendo un cambio en el papel de las instituciones educativas y universidades, en maestros y alumnos.

Armijos, et. al. (2019) Presentaron su tesis que en la cual se determinó que los recursos humanos son de vital importancia en una organización, desde la selección de los colaboradores y la definición de políticas empresariales y están relacionada con la administración de la organización en general; ya que componen indicadores normativos que permiten fortalecer los métodos de selección, valoración y capacitación del personal.

Martínez-González, Selva y Crespo. (2019), presentaron su tesis la cual obtuvo como principales competencias

transversales de los profesionales RRHH, la comunicación fidedigna, clara y motivadora, la labor en equipo multifuncionales y el liderazgo transformador.

Cepeda y Calderón (2018). Presentaron su investigación diseño de un sistema de nómina en el área de recursos humanos en Extratex Ecuador S.A., la cual tuvo por objetivo diseñar un sistema de nómina de información para optimizar la productividad de los trabajadores, en el control de registros y disminución de fallas la remuneración. La metodología fue mixta, descriptiva, analítica y explicativa; los instrumentos de investigación empleados fueron la encuesta y entrevista, según los resultados se llegó a la conclusión que existe una necesidad de la implementación de un sistema de nómina para mejorar la eficacia y eficiencia en el área.

López, F. (2018) presentó su artículo denominado gestión del talento humano basado en competencia en áreas de sociales. Dentro del entorno organizacional, es el recurso humano uno de los puntos de mayor efecto sobre el proyecto estratégico de la organización, y su desarrollo referente a cualificación y calificación, pertenece a los aspectos más tratados dentro del aprendizaje organizacional, primordialmente, lo referente con la formación en el trabajo. Además se hace hincapié en aquellas propias de cada funcionamiento, las cuales se perfeccionan o mantienen por medio de los antiguos

modelos de capacitación o entrenamiento. Como objetivo general se desea examinar los principales puntos relacionados en el RRHH basada en competencias, las cuales por medio de su desarrollo efectivo, se conforman en fuente primordial del logro de las metas empresariales acordes con las necesidades del ámbito laboral y las exigencias del mercado.

Como antecedentes nacionales, Gallegos (2020), presentó su investigación el objetivo fue relatar la escasez de personal en Salud cara al virus del COVID -19. La investigación fue de tipo descriptiva, se obtuvo como resultados que existe un gran desafío en el sector salud en el Perú por su segmentación e insuficiente inversión en recursos humanos e instalaciones. Existente una brecha de 27,625 enfermeras/os según el cálculo de 25 enfermeras/os por cada 10,000 habitantes. Existen 1,775 enfermeros expertos en cuidados intensivos, lo cual resulta escaso.

Asimismo Inga-Berrospi y Arosquipa (2019), presentaron su investigación la cual realiza la búsqueda de los adelantos en gestión y progreso RRHH en el área de la salud. Se llegó a la conclusión que si se realizaran esfuerzos suficientes se lograría tener colaboradores competentes, repartidos de manera equilibrada y comprometidos con brindar servicio de calidad a todas las personas.

Así también Vilca (2019), presentó su investigación en donde se llegó a la conclusión que existe influencia de la

gestión de RRHH en la misión del Ministerio Público; mediante las políticas, remuneraciones, productividad y la supervisión del desempeño de los colaboradores.

Balbín y Bellido (2018). Presentaron su tesis en donde se concluye que la gestión institucional interviene en la competencia de las organizaciones de la sociedad de agentes de aduana del Perú, Callao, 2018.

Barreto, A. (2018) presentó su investigación en donde se identificó que la calidad de gestión empresarial se relaciona con nivel de competencia de las microempresas textiles del Gamarra - La Victoria 2018. Así mismo Castillo, P. (2018) presentó su investigación y se demostró que sí existe asociación entre las variables con un Rho de 0,803.

Apac (2017). Presentó su investigación en el cual se identificó la asociación entre gestión empresarial y el desarrollo de las MYPES en Huánuco, basándose en los datos recaudados.

Sánchez (2017). Presentó su investigación que luego del análisis se obtuvo una asociación directa y significativa de 0,942 entre las variantes, que permitió manifestar el rol de los recursos y las propiedades del progreso organizacional, su trascendencia significativa y relación directa con la ayuda que se ofrece a los RRHH.

Pérez (2017) presentó su investigación en donde se identificaron deficiencias en la planeación estratégica y el

proceso de selección, además se realizó una revisión a los perfiles de los aspirantes y las tipologías de contratos.

Bustos et, al. (2015) Presentaron su investigación, que tuvo como resultado que las naciones han logrado desarrollo en los procedimientos de administración de RRHH de salud, identificándose que los inconvenientes constantes son la insuficiencia e incorrecta repartición de los colaboradores, así como, perfiles expertos de egreso que no concuerdan con las carencias del sector salud procedentes de la variación epidémica y de un gradual compromiso por la cobertura universal de salud. Podrían ayudar a confrontar los inconvenientes de RRHH de salud, la aplicación de tácticas innovadoras de idealización, formación y administración del funcionamiento, en un entorno conveniente de liderazgo y gobernanza.

Para la variable recursos humanos, la literatura ha brindado diferentes concepciones del recurso humano, usando diferentes expresiones como capital humano, activo humano, recurso humano, brindando diferentes expresiones al criterio. Una de las primeras definiciones la proporciona Boudreau (1983) tomando en cuenta que el elemento humano, como recurso, es la destreza natural o la capacidad de los colaboradores para educarse. Asimismo, Cappelli y Singh mencionan que al recurso humano como el almacenamiento de conocimientos y destrezas por los colaboradores en la organización en todo el tiempo (1992).

Hoy en día la gestión de los RRHH está orientado hacia el conocimiento, frente a la compleja actividad del ambiente exterior, las empresas se han visto forzadas a implementar métodos para proceder activamente frente a tales variantes.

Uno de los problemas frecuentes es la alta rotación del personal, un problema que complica la producción y transgrede hacia la correcta gestión del conocimiento. (Zaballa et. Al., 2021). Es importante también conocer el comportamiento de los colaboradores, desde una óptica generacional, este tema actualmente es de gran interés para el diseño de políticas de gestión. (Zavala-Villalón y Frías, 2018), los componentes internos en RRHH que intervienen en la productividad son las competencias, compensaciones, las interrelaciones con los colaboradores, la actitud, el clima laboral, el desempeño y la estimulación. (Caballero, 2018).

McGregor, planteó la Teoría X y teoría Y de la gestión de RRHH, menciona que hay dos tipologías de conducta en las personas, La primera es pesimista y la segunda es optimista, tomadas por los gerentes para incentivar a los colaboradores y alcanzar una alta producción, son afines con el ambiente de las organizaciones empresariales asociadas con el comportamiento humano en estos sectores. (Wehrich, Cannice y Koontz, 2017).

Estableció como dimensiones la Teoría X: Refiere que las personas sienten desagrado por el trabajo y lo rechazan si pueden, por este motivo los gerentes deben de obligar a las



personas para que realicen las actividades propias del puesto, ellos prefieren que los dirijan, evitan responsabilidades y presentan poca ambición. La teoría X es pesimista, rígida y estática. Y la Teoría Y: Refiere a que las personas tienen un compromiso por el trabajo con los objetivos de la empresa, aprenden y aceptan responsabilidades, poner en práctica la imaginación y creatividad para la solución de problemas las personas se auto dirigen y auto controlan de acuerdo a los objetivos con los que están comprometidos. La teoría es optimista, flexible y dinámica. (Chiavenato, 2014).

Así también se propuso la Teoría de Maslow en Recursos Humanos, la pirámide de Maslow indaga sobre la estimulación y las necesidades del individuo, nuestro accionar nace de la motivación encaminada al propósito es cubrir algunas necesidades, éstas son jerarquizadas por el grado de relevancia que el individuo le otorgue. Maslow afirma que los individuos poseen aspiración para autorrealizarse, y que cuentan con capacidad para alcanzar sus objetivos si están en un ambiente favorable, no obstante, los objetivos difieren dependiendo de las metas conseguidas y las que tienen por efectuar. Para anhelar a la autorrealización, antes han de cumplir las necesidades de alimentación, seguridad, etc.

La teoría de Maslow plantea como dimensiones de las necesidades humanas (físicas, de seguridad, sociales, de

afecto y de autorrealización). A) Necesidades físicas: Son las primarias, básicas, vitales de un individuo para su supervivencia como la alimentación, descanso, actividad física, vestimenta, tener un hogar y otras corporales. B) De seguridad: Son las necesidades de protección, seguridad y resguardo hacia daños corporales y emocionales. C) Sociales: refiere a las necesidades de pertenecer a un grupo de aceptación, de recibir afecto, simpatía y pertenencia. D) Necesidades de estima: refiere a los factores internos como el respeto a uno mismo la autoestima, independencia y externos como el estatus, poder, atención, reconocimiento, amistad, amor y cariño. E) Necesidades de autorrealización: se refiere a las necesidades de la persona por crecer, satisfacción personal, alcanzar su potencial, impulso de convertirse en aquello que uno es capaz de ser, la motivación de cada persona por efectuar su propio potencial. (Robbins y Coulter, 2018).

Chiavenato (2014), refiere que los recursos humanos o colaboradores no actúan de forma aislada sino como integrantes de grupos, desempeñan interacciones sociales por medio de acciones y actitudes. Además menciona que el desarrollo de la fuerza laboral, son los instrumentos aplicados para ampliar el progreso profesional e individual, estos mejoran el aprendizaje y perfeccionamiento de los colaboradores, mejora de los canales de comunicación e interrelación, conserva a los colaboradores, mejoran las condiciones laborales.

Además es necesaria la evaluación del personal, para medir y orientar los resultados de la gestión del personal. Robbins y Coulter, (2018), mencionan que la administración de RRHH es sumamente importante para una organización porque es una fuente primordial para obtener una ventaja competitiva, cuando una organización está orientada a los colaboradores desarrolla una ventaja al crear un valor, además las estrategias organizacionales son muy importantes para lograr el éxito competitivo, los gestores deben considerar a los colaboradores como socios, la forma en que las organizaciones tratan a sus colaboradores se refleja en su desempeño, como fomentar la participación, mejorar sus conocimientos habilidades y actitudes, por medio de esto se crean lazos y compromiso del colaborador con la organización y se retiene a los empleados.

Referente a las dimensiones de los recursos humanos, según Chiavenato (2014) son: A) Selección de personal: es el proceso de elección de los postulantes a un empleo con la intención de contratar al mejor calificado para realizarlo. Para lo cual se realiza la revisión de la hoja de vida, pruebas escritas o físicas, entrevistas y simulación de desempeño. Cuando una compañía selecciona a un aspirante para desempeñar un cargo debe asegurarse que éste tenga competencias para el puesto, experiencia, conocimientos y competencias (Chiavenato, 2014). Sus indicadores son: proceso de incorporación, elección de personal, personal

calificado, evaluaciones para la admisión, habilidades, competencias.

B) Desarrollo de personas: La capacitación de los colaboradores es una actividad importante en los RRHH, acorde a la variación los requerimientos profesionales, las destrezas de los colaboradores deben desarrollarse, son los gerentes los responsables de seleccionar el tema de adiestramiento que requieren los colaboradores, cuándo la necesitan y cómo se brinda. La finalidad de la capacitación es permitir a los colaboradores adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias, para ser más eficientes y productivos en su desempeño. En resumen, capacitar es más que dar información, sino representa en gran medida la conducta humana (Chiavenato, 2014) sus indicadores son: plan de capacitaciones, cursos de actualización laboral, oportunidades de desarrollo profesional, y desarrollo de capacitaciones de acuerdo a las áreas de trabajo.

C) Compensación de personas: La creación de un proceso de indemnización conveniente y eficaz, es un mecanismo importante del proceso de gestión de los RRHH de una compañía, tiene un impacto positivo en el ejercicio estratégico, esto va a aportar en la retención de personal adecuado, inteligente, competente de apoyar a la empresa a consumir sus metas y objetivos. Las comisiones son uno de los estímulos más utilizados para conducir a los

colaboradores y cubrir sus necesidades ya sea mediante salario, comisiones y beneficios laborales (Chiavenato, 2014). Sus indicadores son: incentivos, estímulos, política remunerativa de la institución, retribución monetaria, reconocimiento.

Para la variable gestión empresarial, Castillo (2017) expresa que es el método que permite a un individuo diseñar y ejecutar indicaciones y métodos de las tácticas y estrategias de un sector de la empresa. Cuatrecasas (2010) indica que gestión es la planificación, progreso, diseño y métodos que debería hacer una institución.

Apac (2017), menciona como dimensiones de gestión empresarial los siguientes: a). Proceso gerencial, hace referencia al uso del procedimiento administrativo y los recursos de financiamiento. b). Toma de decisiones, refiere a la determinación del patrimonio y las normas, tácticas y procedimientos. c). Desarrollo organizacional, se refiere a la administración de riesgos económicos y apreciación sobre administración empresarial.

Así también Santos (2014), menciona como indicadores los siguientes, a). Indicadores operativos, alude a las condiciones operantes de la compañía se manifiestan en el progreso de las ventas, producción, creaciones técnicas y la dirección, en su mayoría en el sector manufacturero. b) Económicos financieros, las derivaciones de un negocio se traducen en los estados financieros, en la liquidez y el

balance; aquellos que se hacen periódicamente. c). Patrimoniales, surgen de la derivación de los indicadores anteriores, una valoración estadística del valor de una corporación se manifiesta en el patrimonio neto, cálculo que es fragmento del balance general de la compañía.

Gonzales y Valenzuela (2012) exponen que las transiciones tecnológicas instituidas en la humanidad han consentido la ampliación de la rapidez. La mecanización, la automatización, las existentes tecnologías y los dogmas de la humanidad han permitido revelar las insuficiencias en los dirigentes.

Gonzales y Valenzuela (2012), mencionan que un gerente debe cumplir las seis funciones esenciales de la gerencia: A). Planeación, tener una perspectiva universal de la corporación y su entorno mediante ciertas elecciones en interacción a las metas delimitadas. B) Organización, Obtener rendimiento en las personas y los recursos para crear resultados. C) Personal, el optimismo es primordial para implementar esta función y estimulación a un definido conjunto de personas. D) Dirección, Un elevado grado de comunicación y facultad para promover un contexto positivo para lograr las metas de forma favorable y provechosa. E). Control, evaluar el progreso realizado por la mano de obra respecto a las metas proyectadas. F) Representatividad, es una función primordial del gerente representar a la compañía.

Gonzales y Valenzuela (2012), consideran que para que una compañía pueda ejecutar un correcto trabajo, debe pensar tres importantes funciones: Definir el fin y objetivo de la organización, la capacitación de sus colaboradores para que puedan realizar un buen trabajo, perfeccionar el producto o servicio brindado, prestando atención al proceso. En la gestión gerencial es primordial el factor humano, por ello no solo se debe ver a la organización como un sistema, sino, no alcanzará sus objetivos. Otro aspecto que interviene en la eficiencia es el tiempo que el colaborador lleva en la empresa, con el van cambiando su percepción, motivación, actitud y comportamiento. Así también, se produce un cambio dependiendo del momento en el cual se encuentran en sus vidas, cualquier variación influirá su estado.

Uno de los modelos de la teoría administrativa es el enfoque de las funciones gerenciales propuesta por Henry Mintzberg es un planteamiento que reside en observar a los gerentes directivos y describir sus actividades o funciones luego de estudiar a varias organizaciones se concluye que los directivos no realizan funciones gerenciales clásicas (Weihrich, Cannice, y Koontz, 2017). Dimensiones: a) Funciones Interpersonales: Refiere a realizar funciones de líder de la organización como la figura central que realiza tareas protocolares y sociales, funciones de relaciones públicas. b) Funciones informativas: Es realizar funciones de receptor, el que acoge información sobre el ejercicio de una compañía, de promotor, que remite información a los

subordinados y al exterior de la empresa. C) Funciones de decisión: Son las funciones de emprendedor, delegado para solucionar problemas, de conceder recursos y de negociador, es la persona que promueve la relación con personas y grupos.

Weber, propuso la teoría de la burocracia, este es un sistema de organización para reforzar la eficiencia y eficacia, este se fundamenta en 5 elementos que sintetizan la descripción de los empleos y la determinación de normas y procesos de operaciones para estandarizar la realización de labores y el control del trabajo de los empleados.

Asimismo, los sistemas de selección, ascensos equitativos y justos, fortifican en los gerentes la sensación de seguridad, minimizan las tensiones y estimulan conductas éticas y además promueven los intereses de la organización. Sus dimensiones son: 1) En una burocracia, el mando de un director proviene del puesto jerárquico que tiene en la institución, 2) En una burocracia, los colaboradores deben cubrir los puestos según su desempeño, no por nivel social, ni por sus relaciones propios, 3) Debe especificarse con claridad el alcance de la autoridad y los compromisos profesionales de cada cargo, como su asociación con los otros cargos de la institución, 4) La autoridad se practica con eficacia cuando los puestos están sistematizados jerárquicamente, de tal manera que los colaboradores, conocen a quienes rinden cuentas y quien les rinde cuenta



a ellos, 5): A los gerentes le corresponde instituir un procedimiento determinado de normas, instrucciones y reglas de ejercicio uniforme, para inspeccionar el comportamiento en la empresa. Weber manifestaba que las empresas que efectúan los 5 elementos mencionados instituyen un sistema burocrático que perfeccionan las labores.

Asimismo, Fayol propone la teoría neoclásica de la administración, precisa el hecho de administrar, como planificación, organización, dirección y control, estas funciones involucran factores de la administración, componen el llamado procedimiento administrativo de todos los niveles jerárquicos, administrar no sólo incluye a los directores de la empresa si no se distribuye en todos los niveles jerárquicos.

Menciona que actualmente los cargos principales de la organización se designan áreas administrativas, las labores técnicas son denominadas áreas de fabricación y producción, las plazas comerciales se designan de ventas o marketing, los cargos de seguridad han sido relevadas y las ocupaciones contables están relevadas a la labor financiera y finalmente se estableció el departamento de RRHH o dirección del personal.

Como dimensiones presenta: a) Planificar: Valora el futuro y abastecimiento de los patrimonios, es la prospectiva, delinear el esquema de acción. Indicadores: Visión, misión,

estrategias, FODA. b) Organizar: Suministra medios para la marcha de la compañía y se logra segmentar en organización material y social. Indicadores: Recursos materiales y recursos humanos. c) Dirigir: Hace que la organización consiga el máximo beneficio de los colaboradores para utilidad de los aspectos generales de la compañía, es guiar y orientar al personal. Indicadores: Liderazgo, creatividad e innovación. d) Controlar: Es comprobar si todo marcha conforme a la planificación y las normas, así también hallar las deficiencias con el propósito de subsanarlos y evitar cometerlos nuevamente, Indicadores: calidad del servicio, encuestas de satisfacción, cliente interno y externo.

La indagación es de enfoque cuantitativo ya que presenta la información de forma numérica y emplea métodos matemáticos para demostrar la hipótesis planteada. Cadena- Iñiguez et al (2017), afirma que el modelo cuantitativo como finalidad formular leyes generales, en él se utiliza muestreo probabilístico y cuestionarios para recopilar la información, además se encamina en conseguir datos medibles y planteados estadísticamente. (p. 48)

El estudio es correlacional, ya que se busca encontrar la correspondencia entre las variantes. Según Soto (2015), el nivel correlacional tiene como finalidad hallar la correspondencia de dos o más variables, y menciona que es

necesario que estas pertenezcan a la misma unidad de análisis.

Es básica porque pretende aportar el conocimiento científico y búsqueda de nuevos conocimientos. Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Afirman que una investigación básica orienta a la búsqueda de aportes nuevos sin un propósito determinado y cercano. Investiga principios y leyes científicas, consiguiendo organizar una teoría probada. (p. 79). El estudio es básico al aportar a la comprensión del problema de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Este estudio es no experimental, de corte transversal; ya que se efectúa en un momento dado. (Hernández y Mendoza, 2018). Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Afirman que las investigaciones transversales se ejecutan en un solo instante con el fin de examinar un problema actual. (p.67). Rodríguez y Vargas (2013). Indican un estudio no experimental es aquel que se ejecuta sin maniobrar intencionadamente las variables, su finalidad es observar fenómenos tal y como se muestran original, para luego examinarlos. (p. 6).

Es hipotético deductivo, porque se busca corroborar las hipótesis y obtener las conclusiones. (Hernández y Mendoza, 2018). Según Ferreyro y De Longhi, (2014). El método hipotético/deductivo emplea una táctica que emplea ambos métodos. El método inductivo, realiza la generación de hipótesis mediante la observación, y el método deductivo, proviene de las discrepancias de las

hipótesis que consecutivamente serán comprobadas. (p.20).

Robbins y Coulter, (2018), mencionan que la gestión de RRHH es de vital importancia para una organización porque es una fuente primordial para obtener una ventaja competitiva, cuando una organización está orientada a los colaboradores desarrolla una ventaja al crear un valor, además las estrategias organizacionales son muy importantes para lograr el éxito competitivo, los directivos deben laborar con las personas y considerarlas socios, el modo como la organización trata a sus colaboradores se refleja en su desempeño, como fomentar la participación, mejorar sus conocimientos habilidades y actitudes, por medio de esto se crean lazos y compromiso del colaborador con la organización y se retiene a los empleados.

La población está comprendida por 100 trabajadores de la empresa Ingelectros Perú S.A. – Los Olivos. Según, Ventura – León (2017), la población es un conjunto de elementos que presentan ciertas particularidades similares que se pretenden estudiar. (p.648).

Para el presente estudio es censal porque se seleccionó el total de la población siendo 100 trabajadores de Ingelectros Perú S.A. – Los Olivos, los cuales responderán a la encuesta de la investigación. Se realiza censo cuando se considera la totalidad de la población. (Hernández y Mendoza, 2018)

Se emplearon dos cuestionarios de escalas ordinales para evaluar a las variantes de recursos humanos y gestión

empresarial. Según Hernández y Mendoza, (2018) por medio del instrumento se registran los datos visibles.

### **Ficha técnica instrumento 1**

Nombre: Recursos humanos

Finalidad: Medir la percepción sobre los recursos humanos

Autor: Panduro (2021)

Adaptación: Solís (2021)

Sujetos de aplicación: Colaboradores

Administración: Individual.

Duración de la aplicación: 20 minutos

El cuestionario, previo de la aplicación, fue evaluado mediante juicio de expertos para hallar su validez. Según Hernández y Mendoza, (2018), la validez es la capacidad en que una herramienta mida ciertamente la variable estudiada. Se realizó la validez de contenido por medio del dictamen de especialistas quienes serán encargados de asegurar la condición de idoneidad del instrumento.

La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación de una herramienta origina resultados similares (Hernández y Mendoza, 2018). Para encontrar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 de los colaboradores de la empresa Ingelectros Perú S.A.C., luego de realizar la recolección de datos, se efectuó el análisis y procesamiento de datos en el programa SPSS 24 mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

## **Ficha técnica instrumento 2**

Nombre: Gestión empresarial

Finalidad: Medir la percepción sobre la gestión empresarial

Autor: Ruiz (2019)

Adaptación: Solís (2021)

Sujetos de aplicación: Trabajadores

Administración: Individual

Duración de la aplicación: 50 minutos

Para recaudar los datos se realizó un documento de presentación a la Universidad César Vallejo, la cual se presentó a la empresa Ingelectros Perú S.A., concedida la autorización, se procedió a recopilar la información al personal, para hallar la fiabilidad. Para ello se realizaron dos cuestionarios uno para la variable recursos humanos y otro para gestión empresarial.

Se empleó estadística descriptiva para los niveles de las variables, dimensiones y la estadística inferencial para la contratación de hipótesis. Para el procesamiento de datos se ha empleado el programa IBM SPSS Statistics 24 y además se obtuvo las tablas y figuras obtenida de la base de datos de los cuestionarios sobre recursos humanos, gestión empresarial y sus respectivas dimensiones. Posterior al análisis descriptivo se procederá a la prueba de hipótesis mediante la correlación de Rho de Spearman que valdrá para comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

La presente tesis se sostuvo por principios éticos y morales determinados por la Escuela de Posgrado de la UCV,

asimismo se solicitó el permiso a la empresa Ingelectros Perú S.A. para llevar a cabo la aplicación del cuestionario de recursos humanos y gestión empresarial.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021. Asimismo se busca determinar la relación entre cada una de sus dimensiones de la variable recursos humanos (Selección del personal, desarrollo de personas y compensación de personas) con la variable gestión empresarial.

La mayor limitante para la obtención de los resultados fue la recolección de datos de los trabajadores de la empresa Ingelectros Perú S.A., puesto que al encontrarnos en época de pandemia se instauró una cuarentena la cual los trabajadores acataron, afectando así a las empresas de producción, cabe resaltar que la empresa objeto de estudio se dedica a los servicios de ingeniería y arquitectura, para Lima y provincias.

Los cuestionarios empleados fueron validados por tres expertos y se realizó una prueba piloto para hallar la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.93 para el cuestionario de recursos humanos y de 0.91 para la variable gestión empresarial.

Los resultados nos muestran que los recursos humanos en la empresa Ingelectros Perú S.A. son regulares, obteniendo

en la dimensión selección de personal un 57% para el nivel regular, desarrollo de personas un 53% en el nivel regular y en compensación de personas un 60% en regular. Asimismo afectan a la gestión empresarial con una correlación de 0,861. Estos resultados nos muestran que existe una alta correlación entre recursos humanos y la gestión empresarial en diversas empresas como las consideradas para el estudio.

En la presente investigación titulada recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021, acorde al objetivo general se obtuvo como resultado que las variables recursos humanos y la gestión empresarial presentan una correlación alta y significativa con un Rho de Spearman de 0,861. Asimismo lo expresa Sánchez (2017), en su tesis denominada desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la Empresa Cruz del Sur – 2015, en la cual empleó un cuestionario en la empresa consiguiendo datos que permitieron demostrar que existe una relación directa y significativa de Rho: 0,942 entre las variables del estudio, llegando a la conclusión que son importantes los elementos y las características del desarrollo organizacional en la asistencia que se ofrece a los recursos humanos.

De la misma manera se obtuvo como resultado para el objetivo específico se muestra un alto grado de correlación entre la selección del personal y la gestión empresarial en



los colaboradores con un Rho de Spearman de 0,815. Así mismo lo expresa Pérez (2018) en su documento denominado gestión de recursos humanos y su influencia en la contratación del personal para la municipalidad de Carabaya, Macusani 2017, para el acopio de los datos se usaron la encuesta y la entrevista, para la prueba de hipótesis se empleó la prueba de chi cuadrado obteniendo  $|X_c| = 15,96 > |X_t| = 5,99$ ; y un el valor de  $|X_c| = 7,55 > |X_t| = 5,99$ ; Por lo tanto se llega a la conclusión que, el nivel de influencia es significativa entre las variables.

En este sentido, también se observa el grado de correlación entre el desarrollo de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de Spearman de 0,849, expresando que se evidencia una correspondencia alta. De la misma manera Morales y Luján (2015) en su documento que tuvo como propósito establecer la correspondencia entre el plan de desarrollo de personas y el nivel de satisfacción de los colaboradores de FONCODES, se usó como instrumento la encuesta. Llegando a la conclusión que las variables se encuentran relacionadas con un Rho de 0,887.

Para la dimensión la compensación de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, se obtuvo una correlación alta con un Rho de Spearman de 0,780. Asimismo Castillo (2018), presentó su investigación

Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en colaboradores del departamento de RRHH de la SUNAT, Lima 2016, en la cual tuvo como propósito establecer la asociación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral, la indagación fue cuantitativa, de diseño no experimental y correlacional. La muestra fueron 70 trabajadores. El resultado manifiesta que se presenta una asociación significativa entre las variables con un Rho de Spearman de 0,803.

Se determinó que existe una alta correlación entre las variables recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021. Determinado el coeficiente de relación Rho de Spearman fue 0,861, con un nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ .

Asimismo se concluye que existe un alto grado de correlación entre la selección del personal y la gestión empresarial en los colaboradores, determinado mediante un Rho de Spearman de 0,815, con un nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ .

Así también se concluye que existe un alto grado de correlación entre el desarrollo de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de Spearman de 0,849, siendo el nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ ,

De igual manera se concluye que existe un alto grado de correlación entre la compensación de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de Spearman de 0,780, siendo el nivel de significación estadística,  $p. < 0,05$ .

## REFERENCIAS

- Acosta-Véliz, M. y Jiménez-Cercado, M. (2020). Modelo de gestión empresarial del Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 5(5), 115-131. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.218>
- Andachi, S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4636/1/T1693-MGEAndachi-La%20teor%C3%ADa.pdf>
- Apac, J. (2017). *Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco, 2017*. Tesis, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú. <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789>

/2369/GESTION\_APAC\_ACOSTA\_JHUL\_%20LEO  
NARD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aparicio, G. (2018). La importancia de investigar sobre educación superior en gestión empresarial. *Journal of Management and Business Education*, 1(2), 80-86.  
<https://doi.org/10.35564/jmbe.2018.0007>

Armijos, F, Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es).

Ayala, M. (2020). *Propuesta de Plan Estratégico de Mercadeo formulado para la Empresa Soluciones RRHH del Llano E.S.T.* [Proyecto Aplicado o Tesis]. Repositorio Institucional UNAD.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/37273>

Balbín, F. y Bellido, C. (2018). *Gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las empresas de la asociación de agentes de aduana del Perú, Callao, 2018.* Universidad San Ignacio de Loyola,  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8927/1/2019\\_Balbin.Monge.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8927/1/2019_Balbin.Monge.pdf)

- Barreto, A. (2018). *Gestión Empresarial y competitividad empresarial de las mypes textiles del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria, 2018*. Tesis. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19391/Barreto\\_CAV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19391/Barreto_CAV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrientos-Báez, A, Caldevilla, D, Martínez, J. y López, E. (2020). *Gestión de las emociones: departamento de RRHH en hotelería, avances teóricos y aplicados en inteligencia emocional*, <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/4068>
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación*. México. Pearson: Educación.
- Boudreau, J. (1983) *Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs*. *Personnel Psychology*, 36, 551–576.
- Bustos, V, Villarroel, G, Ariza, F, Guillou, M, Palacios, I, Cortez, L, Cañizares, R, Núñez, M y Huamán, L. (2015). *Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos*, *An Fac Med*.

Dialnet-AnalisisDeLaGestionDeRecursos  
HumanosEnLosModelosDe-5687796.pdf

Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. y Sangerman-Jarquín, D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista mexicana de ciencias agrícolas, 8(7), [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&tlng=es).

Castillo, P. (2018) *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en trabajadores del área de RRHH de la SUNAT, Lima 2016*, Universidad Cesar Vallejo, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17677/Castillo\\_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17677/Castillo_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo, J. (2017). *La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las Mypes del centro comercial Covida, Los Olivos, año 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3127/Castillo\\_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3127/Castillo_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cepeda, S. y Calderón, D. (2018). “*Diseño de un sistema de nómina en el departamento de RRHH en ESTRATEX Ecuador S.A*”, Universidad de Guayaquil.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/37569>
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la teoría general de la administración*. 8a.ed. Mcgraw-hill Education. México
- Chicacausa, M. (2013). *Modelos de gestión de los recursos humanos*.  
<http://mgaplicadosth.blogspot.pe/2013/11/modelo-de-werther-ydavids.html>
- Cuatrecasas, L. (2010). *Gestión Integral de la Calidad*. Implantación, control y certificación. España: Profit.
- Elizalde, L. y Pomaquero, J. (2018): “La contabilidad como una herramienta de gestión empresarial”, *Revista Contribuciones a la Economía*.  
<https://eumed.net/rev/ce/2018/1/contabilidad-gestion-empresarial.html>
- Gallegos, R. (2020). Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de COVID-19 PERÚ. *Revista Científica De Enfermería - RECIEN*, 9(1), 55-68.  
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/articloe/view/8>

- García, D. y Vergara, J. (2019) *Controles en la seguridad de la información a BIOFILM S.A., en los dominios de RRHH y telecomunicaciones empleando las tic*, Universidad de Cartagena Facultad de ingeniería de sistemas Cartagena de Indias <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/8499>
- García, J. (2015). *Pirámide de Maslow: La jerarquía de las necesidades humanas*. <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>.
- Gonzales, C., y Valenzuela, D. (2012). *Manual de gestión empresarial*. Perú: Magygraf. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57274/De%20La%20Cruz\\_RML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57274/De%20La%20Cruz_RML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Educación. México D.F.
- Inga-Berrosipi, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jiménez de la Paz, I. (2020). *RRHH como ventaja competitiva*, Universidad de Jaén,



<http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12727/1/TFG.pdf>

Ferreyro, A., y Longhi, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Córdoba, Argentina: Encuentro Grupo Editor. [?direct=true&db=nlebk&AN=847674&lang=es&site=eds-live](http://www.encuentroeditor.com.ar/?direct=true&db=nlebk&AN=847674&lang=es&site=eds-live)

García, H, Díaz, P., Ávila, D. y Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(spe), 7-26. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>

López-Lemus, Jorge Armando, & Garza Carranza, María Teresa de la. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova scientia*, 11(22), 357-383. <https://doi.org/10.21640/ns.v11i22.1795>

López, F. (2018) Gestión del talento humano basado en competencia en áreas de sociales. *Centro Sur*, 2 (1), Grupo Compás. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588861692002>

Martin, J. (2017). *Las teorías “X” e “Y” están relacionadas con el ámbito de la gestión de los recursos humanos y las organizaciones empresariales*. <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>

- Martínez-González, M; Selva, C. y Crespo, J. (2019). La evolución de las competencias de RRHH en organizaciones inmersas en la cuarta revolución industrial. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 21(1), <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/355671>
- Morales, P. y Lujan, M. (2015) *El plan de desarrollo de personas y el nivel de satisfacción de los trabajadores de FONCODES a nivel nacional – 2014*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6039>
- Moreno, C. y Sánchez, L. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies Colloquium editorial, Ecuador*, 3(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573660685006>
- Pérez, A. (2017). *Gestión de recursos Humanos y su influencia en la Contratación del personal para la Municipalidad Provincial de Carabaya Macusani 2017*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1525>

- Rodríguez, R. y Vargas, D. (2013). *Diseños no experimentales transeccionales*. Vicerrectorado de investigación y postgrado. Barquisimeto. Venezuela.
- Quispe-Otacoma, A., Padilla-Martínez, M., Telot-González, J. y Nogueira-Rivera, D. (2017). Tecnologías de información y comunicación en la gestión empresarial de pymes comerciales. *Ingeniería Industrial*, 38(1), 81-92.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S181559362017000100008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362017000100008&lng=es&tlng=es).
- Villasmil, M. (2017), *La planificación tributaria: Herramienta legítima del contribuyente en la gestión empresarial*, Dictamen Libre, Barranquilla Colombia, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6154121>
- Vilca, W. (2019). *La gestión de recursos humanos como plataforma para la misión institucional del Ministerio Público*, Universidad Nacional Federico Villarreal. Escuela Universitaria de Posgrado, <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3992>
- Ramírez, A, Ramírez, R. y Calderón, E. (2017) La gestión administrativa en el desarrollo empresarial, *Revista Contribuciones a la Economía*. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. 13ed. Pearson. México
- Rubio, G., Téllez, C., y Gómez, D. (2019). Análisis de los factores que componen un sistema de gestión empresarial: estudio de caso para la dirección de vivienda. *Revista Nacional De Administración*, 10(2), 47-60. <https://doi.org/10.22458/rna.v10i2.2730>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación. Lima, Perú.
- Sánchez, G. (2017). *Desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la Empresa Cruz del Sur – 2015*, Universidad César Vallejo. Maestrías Empresariales, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23764>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Colección nuevo Milenio. 2da. Ed. Lima, Perú.
- Suárez-Espinar, M. (2018). Gestión Empresarial: una paradigma del siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 3(8), 44-64. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.57>

- Ventura-León, José Luis. (2017)¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4) Recuperado en 18 de julio de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So864-34662017000400014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So864-34662017000400014&lng=es&tlng=es).
- Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017) *Administración una perspectiva global empresarial y de Innovación*. 15ed. Mcgraw-hill Education. México

**Phd. Martin Albino Solis Tipian**

PhD. Ética, responsabilidad social y derechos humanos. Universidad Abat Oliba Ceu (Barcelona- España)

PhD. Educación y Formación Científica. Universidad de Oriente, (Cancún - México)

Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Cesar vallejo Lima Perú

Doctora (c) en Educación, Universidad Cesar vallejo Lima Perú

Maestría en Docencia Universitaria, Universidad Norbert Wiener, Lima Perú

Maestría en Administración de Negocios MBA, Universidad Cesar vallejo Lima Perú

[https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=MARTIN+ALBINO+SOLIS+TIPIAN&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=MARTIN+ALBINO+SOLIS+TIPIAN&btnG=)

<https://orcid.org/0000-0003-3748-8479>

masolistipian@ucvvirtual.edu.pe

masolistipian@gmail.com.

msolistipian@gmail.com

**Dra. Magaly Chirihuana Torres**

Doctora (c) en Educación, Maestra en Docencia y Gestión Educativa, Psicóloga Educadora con segunda especialidad en Neuropsicología, Universidad Nacional Federico Villarreal. Integrante del Programa del Liderazgo para la Transformación Universidad de Salamanca ,Universidad San Martin de Porres, Banco desarrollo de América Latina.

[https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=MAGALY+CHIRIHUANA+TORRES&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=MAGALY+CHIRIHUANA+TORRES&btnG=)

<https://orcid.org/0000-0002-0803-3152>

mchirihuana@ucvvirtual.edu.pe

magalycht55@gmail.com.

paty\_magalycht@hotmail.com

**Dr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto**

Doctor en Administración Universidad Cesar Vallejo, MBA en Administración de Negocios Universidad Cesar Vallejo, Licenciado en Administración Universidad Cesar Vallejo, Economista Universidad Nacional del Callao Lima -Perú, miembro del Colegio de Economistas de Lima, Docente Universitario, Consultor en Proyectos de Inversión, Asesor en Administración y Finanzas, planificación y conferencista en Responsabilidad Social Universitaria.

<https://orcid.org/0000-0003-4246-1991>

caespinozaagu@ucvvirtual.edu.pe

**Dr. Javier Francisco Panta Salazar**

Maestría y Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad - Universidad Cesar Vallejo, con estudios en Maestría de Ingeniería de Sistemas – Universidad Nacional del Callao, Ingeniero Industrial – Universidad Nacional de Piura, con experiencia en el desarrollo de Gobierno Electrónico conformando deferentes equipos proyectos en diferentes entidades de gobierno como: INEI, PCM, MINEDU, CONTRALORIA y OSCE, he sido profesor en universidades como: UPCH, PUCP, UNAC, UTP, actualmente soy docente de la escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://orcid.org/0000-0002-1356-4708>

jpantasa@ucvvirtual.edu.pe

**Mg. Josué Isac Carrillo Espinoza**

magíster en desarrollo ambiental- pontificia universidad católica del Perú. gestor de proyectos ambientales, proyectos societales. físico- universidad nacional del callao. lima-perú. estudios de ingeniería civil. proyectos en viviendas sismorresistentes. publicaciones de textos y artículos en ciencia y tecnología. <https://orcid.org/0000-0002-4241-2834>

jcarrilloe@ucvvirtual.edu.pe

**Dr. Ing. Pedro Pacherez Acaro**

ppacherreza@ucvvirtual.edu.pe

pedropacherrez@gmail.com

ISBN: 978-9942-33-558-6



9 789942 335586

**compAs**  
Grupo de capacitación e investigación pedagógica



@grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com