



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

“RECURSOS HUMANOS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS EN LA REGIÓN ICA, 2022”

Presentado por:

JANAMPA DE LA CRUZ MARÍA LEONOR

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 17 de diciembre de 2024

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

Mención: Gestión Empresarial



TESIS

**Recursos Humanos y Rendimiento Laboral del Personal
Administrativo de las Empresas Agroexportadoras en la Región
Ica, 2022**

Línea de Investigación

“Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales”

PRESENTADO POR:

ECON. JANAMPA DE LA CRUZ, MARÍA LEONOR

GRADO A OBTENER: MAGISTER

ASESOR:

DR. JORGE LUIS DE LA CRUZ SARAVIA

Ica – Perú

2025

DEDICATORIA

A Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por apoyarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos y a mi hija, quien es mi motor a seguir superándome

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica por haberme permitido formarme, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron los responsables de realizar su pequeño aporte.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de esta Universidad, por su esfuerzo y dedicación.

A mi familia, porque son lo más sagrado que tengo en la vida, por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que ahora soy como persona, sin ustedes y sus consejos, su amor y su cariño yo no habría llegado hasta donde estoy.

Gracias a mis compañeros de trabajo porque con su ejemplo e intercambio de experiencias, opiniones y pareceres, nutrieron mi formación.

El autor

ÍNDICE

PORTADA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	24
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
VIII. ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Conoce sobre el manejo de los recursos humanos en su empresa agroexportadora?.....	27
Tabla 2 Sobre el reclutamiento: ¿Considera que debe enfocarse hacia los mercados laborales especializados?.....	28
Tabla 3 Sobre el reclutamiento: ¿Cree que el conocimiento del trabajo debe tenerse en cuenta?	29
Tabla 4 Sobre el reclutamiento: ¿Debe verse las necesidades adicionales al momento del reclutamiento?	30
Tabla 5 Sobre la selección: ¿Cree que debe seleccionarse solo por el talento?	31
Tabla 6 Sobre la selección: ¿Debe tenerse en cuenta más el nivel de capacitación?	32
Tabla 7 Sobre la selección: ¿Considera necesario ver las habilidades a la hora de la selección?	33
Tabla 8 Sobre retención laboral: ¿Considera que se debe retener a través de la remuneración?	34
Tabla 9 Sobre retención laboral: ¿Debe garantizarse la calidad de vida laboral para retener el RR.HH.?	35
Tabla 10 Sobre retención laboral: ¿Cree que unas mejores relaciones personales ayudarán a la retención de personal?	36
Tabla 11 ¿Saben evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo en la empresa agroexportadora donde trabaja?	37
Tabla 12 Sobre los comportamientos: ¿Se debe enfocar los comportamientos hacia las metas organizacionales?.....	38
Tabla 13 Sobre los comportamientos: ¿Se debe tomar en cuenta el contexto para ver los comportamientos al interior de la empresa?	39
Tabla 14 Sobre los comportamientos: ¿Las tareas deben asignarse en función a los comportamientos al interior de la empresa?	40
Tabla 15 Sobre los predictores: ¿Debe tomarse en cuenta la cultura organizacional para predecir el desempeño del personal administrativo de la empresa?.....	41
Tabla 16 Sobre los predictores: ¿Se tiene que ver los niveles de trabajo flexible para predecir el rendimiento laboral?	42
Tabla 17 Sobre los predictores: ¿Debe tomarse en cuenta el trabajo familia de los administrativos para predecir el rendimiento laboral?.....	43
Tabla 18 Sobre el compromiso organizacional: ¿Se debe hacer un vínculo afectivo para lograr un compromiso organizacional?	44
Tabla 19 Sobre el compromiso organizacional: ¿Debe verse los aspectos normativos en el compromiso organizacional?	45
Tabla 20 Sobre el compromiso organizacional: ¿Se tiene que tener en cuenta el aspecto calculativo en el compromiso organizacional?	46
Tabla 21 Cruzamiento de las principales variables en estudio.....	47
Tabla 22 Aplicación de la prueba del chi cuadrado	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados de la aplicación de la primera pregunta	27
Figura 2: Resultados de los que respondieron a la segunda pregunta de la encuesta aplicada	28
Figura 3: Resultados de los que respondieron a la tercera pregunta de la encuesta aplicada	29
Figura 4: Resultados de los que respondieron a la cuarta pregunta de la encuesta aplicada.....	30
Figura 5: Resultados de los que respondieron a la quinta pregunta de la encuesta aplicada	31
Figura 6: Resultados de los que respondieron a la sexta pregunta de la encuesta aplicada	32
Figura 7: Resultados de los que respondieron a la séptima pregunta de la encuesta aplicada.	33
Figura 8: Resultados de los que respondieron a la octava pregunta de la encuesta aplicada.	34
Figura 9: Resultados de los que respondieron a la novena pregunta de la encuesta aplicada.	35
Figura 10: Resultados de los que respondieron a la décima pregunta de la encuesta aplicada.	36
Figura 11: Resultados de la aplicación de la onceava pregunta.....	37
Figura 12: Resultados de los que respondieron a la doceava pregunta de la encuesta aplicada.	38
Figura 13: Resultados de los que respondieron a la treceava pregunta de la encuesta aplicada.	39
Figura 14: Resultados de los que respondieron a la catorceava pregunta de la encuesta aplicada.	40
Figura 15: Resultados de los que respondieron a la quinceava pregunta de la encuesta aplicada.	41
Figura 16: Resultados de los que respondieron a la dieciseisava pregunta de la encuesta aplicada.	42
Figura 17: Resultados de los que respondieron a la diecisieteava pregunta de la encuesta aplicada.	43
Figura 18: Resultados de los que respondieron a la dieciochoava pregunta de la encuesta aplicada.	44
Figura 19: Resultados de los que respondieron a la diecinueveava pregunta de la encuesta aplicada.....	45
Figura 20: Resultados de los que respondieron a la veinteava pregunta de la encuesta aplicada.	46

RESUMEN

Si bien la pandemia, difundida por todo el mundo afectó a todos los sectores económicos del planeta, durante casi todo el año 2020. Sin embargo, las empresas consideradas vitales o estratégicas, han seguido funcionando casi normalmente y observando las medidas de seguridad sanitaria, para evitar la infección con el virus del Covid 19. Lo que estaría dificultando el reclutamiento y selección de los Recursos Humanos que requieren las empresas agroexportadoras en la Región Ica. Lo que se estaría reflejando en el rendimiento laboral. Esto se da principalmente para el nivel administrativo de dichas empresas. El presente estudio se plantea, para la Región Ica, en el año mencionado, teniendo en cuenta las particularidades de las empresas agroexportadoras y el contexto en que se da la necesidad de mayores recursos humanos, como es la pandemia. Se formula la siguiente hipótesis: Los recursos humanos inciden en el rendimiento del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022. Se concluye que: Al encontrar una alta incidencia entre los encuestados que además de conocer sobre el manejo de los recursos humanos, también saben evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras estudiadas. Se corrobora la estrecha relación entre dichos recursos y el rendimiento laboral de los segundos para el caso específico de este tipo de empresas en la Región Ica.

Palabras claves: Recursos Humanos, Rendimiento Laboral, Personal, Agroexportadoras, Ica.

ABSTRACT

Although the pandemic, diffused throughout the world, affected all economic sectors of the planet, for almost the entire year 2020. However, companies considered vital or strategic have continued to operate almost normally and observing health security measures, to avoid infection with the Covid 19 virus. This would be making it difficult to recruit and select the Human Resources required by agro-export companies in the Ica Region. What would be reflected in work performance. This occurs mainly for the administrative level of these companies. The present study is proposed, for the Ica Region, in the mentioned year, taking into account the particularities of agro-export companies and the context in which there is a need for more human resources, such as the pandemic. The following hypothesis is formulated: Human resources affect the performance of the administrative staff of agro-export companies in the Ica Region, 2022. It is concluded that: When finding a high incidence among the respondents who, in addition to knowing about the management of human resources They also know how to evaluate the work performance of the administrative staff of the agro-export companies studied. The close relationship between said resources and the work performance of the latter is corroborated for the specific case of this type of company in the Ica Region.

Keywords: Human Resources, Work Performance, Personnel, Agro-exporters, Ica.

I. INTRODUCCIÓN

Si bien la pandemia, difundida por todo el mundo afectó a todos los sectores económicos del planeta, durante casi todo el año 2020. Sin embargo, las empresas consideradas vitales o estratégicas, han seguido funcionando casi normalmente y observando las medidas de seguridad sanitaria, para evitar la infección con el virus del Covid 19. Lo que estaría dificultando el reclutamiento y selección de los Recursos Humanos que requieren las empresas agroexportadoras en la Región Ica. Lo que se estaría reflejando en el rendimiento laboral. Esto se da principalmente para el nivel administrativo de dichas empresas. El presente estudio se plantea, para la Región Ica, en el año mencionado, teniendo en cuenta las particularidades de las empresas agroexportadoras y el contexto en que se da la necesidad de mayores recursos humanos, como es la pandemia.

El presente estudio se ha estructurado o dividido en seis capítulos bien delimitados, de la siguiente manera:

En un primero capítulo, se el marco teórico, en que se sustentará el estudio realizado. Donde se ha recogido los antecedentes nacionales, internacionales y locales (se adelanta que estos últimos no se han encontrado, al momento de plantear el presente proyecto de tesis). Luego se toma una base teórica, de acuerdo a la temática establecida, así como se presenta un marco conceptual.

En un segundo capítulo, se plantea y formula el problema, primero haciendo una descripción de la situación problemática, para hacer la respectiva formulación del problema y los problemas específicos. Se realiza la respectiva justificación y señala la importancia del estudio. Se plantean los respectivos objetivos, el general y los específicos, en base a las dos partes descritas anteriormente. Asimismo, también, se plantea la respectiva hipótesis principal y específicas de estudio, además de hacerse una breve descripción de las principales variables identificadas y para estudiarlas, con sus respectivos indicadores e índices.

El tercer capítulo, es la metodología de la investigación donde, donde se plantea el tipo, nivel y diseño de la investigación realizada. Y se establece la población y la muestra que se va a analizar.

En el cuarto capítulo, se ven las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas de análisis e interpretación de resultados obtenidos.

En el quinto capítulo, se hace la contrastación de la hipótesis planteada, mediante el respectivo cruzamiento de las dos más importantes variables importantes en estudio, la formulación de la hipótesis nula y la alternativa. Se aplica la prueba de la chi-cuadrado para corroborar la validez de la hipótesis.

Y en el sexto capítulo, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta mediante un cuestionario en una ficha de encuesta. Donde se hace el respectivo análisis e interpretación de estos resultados. Para luego plantear una discusión de los mismos.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se han arribado.

A continuación, se pasa a desarrollar la presente tesis, de acuerdo a las normatividad y reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

1.1. Planteamiento del problema.

1.1.1 Antecedentes de la investigación.

A) ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En la búsqueda de antecedentes internacionales, se han encontrado las siguientes investigaciones o estudios:

Salvador Gómez et al. (2020) en el artículo *“El efecto de las demandas y recursos laborales en el rendimiento de los mandos intermedios en la gestión de los recursos humanos”* (España) plantean lo siguiente:

"La transferencia de prácticas de recursos humanos (RR. HH.) requiere que los mandos intermedios (MI) desempeñen un rol crucial en la implementación de la gestión de recursos humanos (GRH). Dada esta relevancia, estudios previos han intentado identificar los factores que dificultan el desempeño de los MI en actividades de RR. HH. y aquellos que lo potencian. Este estudio tiene un doble propósito. En primer lugar, utilizando la teoría de demandas y recursos laborales, se evalúa cómo los factores que obstaculizan (sobrecarga, ambigüedad y conflicto de rol) y aquellos que mejoran (formación, herramientas e incentivos ligados a metas de RR. HH.) influyen en el desempeño de los MI en tareas de RR. HH. En segundo lugar, se explora el papel mediador de la habilidad, la motivación y la oportunidad que perciben los MI para participar en la GRH. Basado en una muestra de 103 empresas en España, la información obtenida mediante un cuestionario dirigido tanto a los MI (director/a comercial o jefes/as de venta) como al director/a de RR. HH. revela que la ambigüedad de rol de los MI perjudica su rendimiento, mientras que los recursos laborales proporcionados por la organización tienen un impacto positivo. Además, se concluye que el efecto de la ambigüedad sobre

el rendimiento de los MI está mediado por su percepción de habilidad y oportunidad. Finalmente, se discuten las implicaciones para futuras investigaciones y para la práctica empresarial". (p. 2333)

Armijos et al. (2019) en su artículo "*Gestión de administración de los Recursos Humanos*" (Cuba), nos manifiestan lo siguiente:

"Este estudio descriptivo de tipo revisión bibliográfica tiene por objetivo analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, en los momentos actuales; fue sistematizado a través de los métodos de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. Se determinó que los recursos humanos son el principal activo de una empresa; la gestión de los recursos humanos ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales. El Departamento de Recursos Humanos es uno de los pilares de las organizaciones para definirse y consolidarse en el mercado; su radio de acción contempla el reclutamiento, selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. La gestión del Talento Humano está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos; dado que estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal". (p. 163)

Rivera-Garcia (2019) en el artículo "*Reclutamiento y selección del personal empresarial*" (Ecuador) sustentan que:

"El estudio tuvo como propósito examinar los métodos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Aliset, situada en la ciudad de Manta, Ecuador. Se trató de una investigación de tipo descriptiva, que incluyó una muestra de 11 personas a quienes se les aplicó un cuestionario basado en una escala Likert de cinco opciones de respuesta. Entre los hallazgos más destacados se observó que, debido a la falta de un proceso adecuado de reclutamiento y selección, la empresa podría estar contratando empleados sin un conocimiento claro de su perfil. Esto implica que el proceso de selección se vuelve un juego de azar, en el que se prueba a los candidatos hasta encontrar al adecuado para el puesto. Por ello, se recomienda que la empresa implemente

medidas correctivas, ya que contar con personal calificado puede contribuir a aumentar la productividad y eficiencia organizacional". (p. 59)

Cuesta et al. (2018) en su estudio "*Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*" (Cuba) nos señalan que:

"El problema a solucionar fue superar a nivel de empresas, la inexistencia de vínculos entre la Gestión de Recursos Humanos (GRH), la estrategia y los indicadores de gestión. A partir del desarrollo de la formación doctoral en el ámbito de la GRH, se alcanzó como resultado superar esa inexistencia, logrando un procedimiento general o tecnología para el diseño del sistema de evaluación del desempeño individual y estratégico empresarial, comprendido en su organicidad o unidad dialéctica desde su concepción, insertado en la planificación estratégica de la GRH y el control de su gestión, implicando un conjunto de indicadores tangibles e intangibles (destacando entre los últimos el sentido de compromiso), abarcando el crecimiento económico y el desarrollo humano a la vez" (p. 24).

Gabini (2018) en su investigación "*Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*" (Argentina) nos dice lo siguiente:

"La investigación en cuestión tuvo como propósito desarrollar y validar un modelo explicativo del desempeño laboral, fundamentado en la evidencia empírica internacional, considerando la influencia de variables sociodemográficas (como el sexo, edad, nivel educativo, cargo, antigüedad, estado civil y sector), organizacionales (cultura organizacional, trabajo flexible) y disposicionales (compromiso organizacional, articulación trabajo-familia, satisfacción laboral). Para ello, se diseñó un estudio empírico transversal que incluyó tres estudios sucesivos y complementarios, siguiendo la estrategia asociativa-explicativa. En el primer estudio se adaptaron y validaron instrumentos extranjeros para medir el rendimiento laboral y la interacción trabajo-familia en el contexto local. El segundo estudio se enfocó en desarrollar y validar un instrumento que evaluara la percepción de los empleados sobre la disponibilidad de trabajo flexible. Finalmente, el tercer estudio, de carácter empírico, se centró en contrastar las relaciones propuestas en dos modelos teóricos rivales utilizando datos recopilados de una muestra no probabilística de 376 trabajadores de diferentes organizaciones de la ciudad de Rosario y su área de influencia. Los resultados obtenidos fueron analizados

en función de la teoría y la evidencia científica reciente. Se concluyó con una evaluación de las fortalezas y limitaciones del estudio, ofreciendo recomendaciones para investigaciones futuras en el área, así como sugerencias para el diseño de políticas empresariales que favorezcan la conciliación trabajo-familia, con el objetivo de mejorar el funcionamiento organizacional". (p. x).

B) ANTECEDENTES NACIONALES

En la búsqueda de antecedentes nacionales, se han encontrado las siguientes investigaciones o estudios:

Arias (2021) en su tesis doctoral *"Influencia de los recursos estratégicos de gestión empresarial en la competitividad de las MYPES del sector agroexportador en la región Tacna. 2020-2021"* nos dice lo siguiente:

"... puede observar que en el modelo de regresión y análisis de correlaciones de la presente investigación, los recursos resultantes que tienen mayor peso y relación con la competitividad son los recursos intangibles, seguido de los recursos humanos y los recursos de capital organizacional que forman parte de los recursos estratégicos de gestión empresarial, para lo cual se requiere de una administración oportuna donde resalten capacidades directivas optimas y con visión empresarial que permita la coordinación, el enlace y la interrelación de los recursos estratégicos, generando, desarrollando y dando lugar a nuevos recursos y capacidades empresariales". (Arias, 2021, p. 293)

Córdova (2020) en su tesis *"Propuestas de mejora de los factores relevantes del control interno en el área de recursos humanos de la empresa Exportadora Cetus S.A.C. en el año 2019"* manifiesta lo siguiente:

"El objetivo general de la investigación es establecer las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades del área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C. Teniendo en cuenta que las posibilidades a mejorar son administrativas. La metodología empleada es de enfoque cualitativo, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. La población y muestra estuvo conformada por los integrantes de la empresa, el instrumento de evaluación fue un cuestionario de cuatro personas. Durante el análisis de los resultados se identificó la inexistencia de un sistema de reclutamiento de personal, tanto interno como externo, siendo una solución

unificada, ágil y efectiva a los retos de la empresa que refiere a atraer, contratar y retener el mejor talento, la empresa tiene ausencia de políticas de comportamiento organizacional que permita investigar el impacto dentro de la organización; se logró identificar que no existe una adecuada difusión del manual de organización y funciones, siendo este un instrumento de gestión institucional que describe y establece las funciones básicas y específicas, así como los requisitos de los puestos de trabajo. La empresa tiene una buena organización, gracias a la cual ha logrado alcanzar éxito, sin embargo, los colaboradores deben de tener claramente definidas metas individuales que conduzcan al desarrollo y priorización de sus tareas. Finalmente se concluye desarrollar propuestas de mejora en beneficio del cumplimiento de los objetivos de la empresa, a través de un sistema de reclutamiento de personal e implementación de indicadores de evaluación”. (Córdova, 2020, p. vii)

Auqui (2019) en su estudio *“Propuesta de mejora del sistema de reclutamiento y selección del personal agrario para la empresa agrícola La Venta S.A.”* plantea lo siguiente:

“El presente trabajo monográfico tuvo por objetivo principal mejorar la eficiencia del proceso del sistema actual de reclutamiento y selección de personal de la empresa Agrícola La Venta SA, disminuyendo la alta rotación e inestabilidad laboral del personal, y reduciendo los altos gastos de capacitación que genera el actual sistema que usa el área de recursos humanos. El tipo de estudio fue descriptivo – exploratorio, de diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue extraída del área del personal de la empresa agrícola La Venta SA y estuvo conformada por 33 trabajadores ordinales más 1 trabajador del área de administración de recursos humanos (RRHH), sumando en total 34 personas. Se usaron como instrumentos: guía de observación, cuestionarios y guía de entrevista. Entre los resultados destacan que el 65% de la muestra fue reclutado como personal mediante recomendaciones mientras que el 35% a través de medios de comunicación. Asimismo, el 29% afirmaron haber pasado por proceso de selección de personal, mientras que el 71% afirmó lo contrario. Por otro lado, encontró que el área agrícola de la empresa es la que requiere de mayor mano de obra (85%) frente a los operarios de planta y personal administrativo, por lo que finalmente se plantea una propuesta de mejora en cuanto a sistema de

reclutamiento y selección de personal dirigido al área de recursos humanos de la empresa ya mencionada”. (Auqui, 2019, p. 7).

Mesta & Muro (2019) en la tesis “*Relación del compromiso organizacional y retención del personal en la Industria Agroexportadora Tropical Farm S.A.C. 2017*” señalan lo siguiente:

“En la presente investigación se vuelve fundamental el conocimiento a profundidad del compromiso organizacional y su relación con la retención del personal, ya que ello permite identificar y abordar áreas problemáticas en las empresas; así como también, determinar la percepción de los trabajadores en sus respectivos centros laborales. De esta forma, su estudio y entendimiento conceptual ayuda a que, en las empresas, se tomen las medidas necesarias para mantener, fidelizar y retener al recurso humano, que es lo más importante. Se analizó la situación del compromiso organizacional, así como los factores de retención que afectan al personal administrativo, como responsabilidades y funciones de mandos medios, y el nivel de motivación de cada uno de ellos identificando causas y circunstancia que puedan desencadenar niveles de rotación voluntaria. Esta investigación se realizó en base a una metodología de tipo cuantitativa, no experimental, en el periodo 2017, facilitando la mejora de la retención del personal de la empresa agroexportadora Tropical FARM S.A.C ubicada en Motupe. (Lambayeque, Perú). Por último, se evidencio que el personal administrativo presenta un compromiso organizacional moderado, mientras que en la retención de personal, los factores no monetarios y monetarios son considerados con el mismo nivel de importancia por el personal administrativo, comprobándose que existe relación del compromiso organizacional con la retención del personal, siendo el compromiso de continuidad la única dimensión que no se correlaciona”. (Mesta & Muro, 2019, p. 4).

C) ANTECEDENTES LOCALES

Hasta el momento de plantear el presente proyecto de tesis, no se encontró ningún antecedente local.

1.1.2 Bases teóricas

A) LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

- *Administración situacional de los RR.HH.*

En primer lugar, Chiavenato (2007) argumenta que:

“No existen leyes o principios universales para la administración de recursos humanos. La ARH es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga en la organización acerca del hombre y de su naturaleza y, sobre todo, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles” (Chiavenato, 2007, p. 114).

Por consiguiente, a medida que estos factores varían, también “cambia la forma de la organización” (Chiavenato, 2007, p. 114).

Además & Davis (2008) enfatizan que, aunque las actividades de recursos humanos contribuyen al éxito de una organización, en última instancia, estas deben ser compatibles con las estrategias fundamentales de la compañía.

“Aunque las actividades de recursos humanos contribuyen al éxito de una organización en diversas maneras, en último término deben ser compatibles con las estrategias fundamentales de la compañía. La administración estratégica de capital humano requiere de la habilidad de los gerentes para poder utilizar esos recursos de la mejor manera y afianzar las ventajas competitivas de que disfruta la organización, y contribuir (en los casos de entidades con ánimo de lucro) a su éxito financiero. Estos aportes se deben llevar a cabo dentro de un marco ético y de responsabilidad social” (Werther & Davis, 2008, p. 6).

En este sentido, la administración estratégica de capital humano requiere que los gerentes utilicen los recursos disponibles de manera óptima para fortalecer las ventajas competitivas de la organización. Por tanto, estos aportes deben realizarse dentro de un marco ético y de responsabilidad social, lo que implica una adecuada alineación entre la gestión de recursos humanos y los objetivos corporativos.

Por otra parte, Mondy (2010) destaca que los responsables de recursos humanos enfrentan numerosos desafíos, entre los que se incluyen una fuerza laboral en constante cambio, regulaciones gubernamentales y avances tecnológicos. Asimismo, señala que la competencia global ha obligado a las organizaciones, tanto grandes como pequeñas, a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. De este modo, la naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos ha captado la atención de la alta administración, lo cual evidencia la necesidad de estrategias adaptativas y proactivas en la gestión de recursos humanos.

“Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos se enfrentan a una multitud de desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante, regulaciones gubernamentales que están siempre presentes y la revolución tecnológica hasta los efectos del 11 de septiembre y de los desastres naturales como inundaciones, huracanes y tornados. Además, la competencia global ha obligado a las organizaciones tanto grandes como pequeñas a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. En virtud de la naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos, estos aspectos reciben gran atención por parte de la alta administración” (Mondy, 2010, pp. 4-5).

A partir de lo anterior, señala que la competencia global ha obligado a las organizaciones, tanto grandes como pequeñas, a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. De este modo, la naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos ha captado la atención de la alta administración, lo cual evidencia la necesidad de estrategias adaptativas y proactivas en la gestión de recursos humanos.

- Interacción entre las personas

De igual modo, Chiavenato (2007) explica que el reclutamiento de personal se realiza a partir de las necesidades presentes y futuras de la organización.

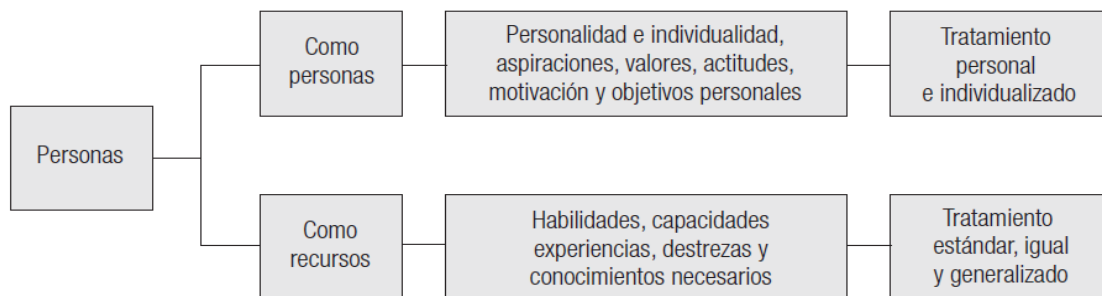
“[...] a las personas se les trataba como objetos, como recursos productivos, semejante a las máquinas o a las herramientas de trabajo, como meros agentes pasivos que debían ser administrados. Se observó que esa forma limitada y retrógrada de considerar a las personas ocasionaba fuertes resentimientos y conflictos laborales, además de un gradual distanciamiento y alejamiento de las personas de sus tareas en la organización. Como consecuencia de esto se presentaban problemas de calidad y productividad. Esos problemas se

enfrentaban como si sólo concernieran a la gerencia y a la dirección, pero no a las personas” (Chiavenato, 2007, p. 43).

La Ilustración 1, muestra lo manifestado por el autor mencionado:

Ilustración 1

Personas como personas y personas como recursos



Fuente: Chiavenato (2007)

En consecuencia, se investiga e interviene en las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas necesarias para alcanzar sus objetivos. Así, el reclutamiento tiene como propósito inmediato atraer candidatos que posteriormente serán evaluados en el proceso de selección.

- *Administración situacional de los RR.HH.*

Al respecto Chiavenato (2007) sostiene que:

“No existen leyes o principios universales para la administración de recursos humanos. La ARH es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga en la organización acerca del hombre y de su naturaleza y, sobre todo, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles. A medida que varían estos elementos, cambia también la forma de la organización” (Chiavenato, 2007, p. 114).

De igual manera, Werther y Davis (2008) afirman que:

“Aunque las actividades de recursos humanos contribuyen al éxito de una organización en diversas maneras, en último término deben ser compatibles con las estrategias fundamentales de la compañía. La administración estratégica de capital humano requiere de la habilidad de los gerentes para

poder utilizar esos recursos de la mejor manera y afianzar las ventajas competitivas de que disfruta la organización, y contribuir (en los casos de entidades con ánimo de lucro) a su éxito financiero. Estos aportes se deben llevar a cabo dentro de un marco ético y de responsabilidad social” (Werther & Davis, 2008, p. 6).

Por otro lado, Mondy (2010) destaca que:

“Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos se enfrentan a una multitud de desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante, regulaciones gubernamentales que están siempre presentes y la revolución tecnológica hasta los efectos del 11 de septiembre y de los desastres naturales como inundaciones, huracanes y tornados. Además, la competencia global ha obligado a las organizaciones tanto grandes como pequeñas a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. En virtud de la naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos, estos aspectos reciben gran atención por parte de la alta administración” (Mondy, 2010, pp. 4-5).

Entonces, se puede decir, que la administración de recursos humanos requiere adaptabilidad y alineación estratégica con las metas organizacionales, considerando los cambios constantes y las exigencias del entorno global.

- *Análisis de puestos*

Al respecto Mondy (2010) explica que:

“Con un análisis de puestos, se identifican las tareas que se necesitan para desempeñar un trabajo o cargo. Tradicionalmente, es una técnica esencial y dominante de recursos humanos, y el punto de partida para otras actividades de recursos humanos. En el ambiente laboral dinámico de la actualidad, la necesidad de un sistema sólido de análisis de puestos es fundamental. Se están creando nuevos puestos, y los puestos antiguos se rediseñan o se eliminan. Un análisis de puestos realizado tan sólo hace algunos años actualmente podría ser obsoleto. Algunos señalan incluso que los cambios ocurren con tanta rapidez que es difícil mantener un sistema eficaz de análisis de puestos” (Mondy, 2010, p. 92).

Esto tiene que ver con la interacción, para señalar que:

“Antes de realizar el análisis de puestos es necesario informar a los empleados las razones que han llevado a la empresa a efectuarlo. Tanto las razones como los resultados del trabajo se deberán dar a conocer en todos los niveles, haciendo pública una descripción específica de su función, lo que evitará desconciertos y rumores entre los empleados y garantizará su colaboración. Cuando esto no ocurre, los empleados pueden considerarse amenazados y resistirse a cooperar en el proceso de obtención de información” (Werther & Davis, 2008, p. 92).

- Reclutamiento de personal

Por otro lado, Chiavenato (2007) indica que

“El reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas que son necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad que tiene como objeto inmediato atraer candidatos, para que de ellos se elija a los futuros integrantes de la organización” (Chiavenato, 2007, p. 150).

Además, Werther y Davis (2008) añaden que:

“Las organizaciones con operaciones en más de un país necesitan identificar candidatos con potencial para puestos a nivel nacional o internacional. Éstos provienen de dos fuentes de suministro: los empleados actuales y las personas contratadas en el mercado externo. El proceso presenta considerables oportunidades de avance en la carrera profesional, además de llenar vacantes importantes en la organización” (Werther & Davis, 2008).

Por su parte Mondy y Mondy (2010) afirman que:

“La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos. Encontrar la manera apropiada de motivar a los candidatos capacitados para que soliciten los puestos es extremadamente importante cuando una compañía necesita contratar empleados. Sin embargo, los costos de reclutamiento suelen ser altos. Por eso, un programa de reclutamiento que funcione de manera

adecuada tendrá un efecto trascendental sobre el renglón de las utilidades de la compañía” (Mondy & Mondy, 2010, p. 128).

- *Selección de personal*

Para el caso de la selección de personal Chiavenato (2007) plantea que:

“[...], la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien. Así, el objetivo básico del reclutamiento es abastecer al proceso de selección de su materia prima: los candidatos. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización” (Chiavenato, 2007, p. 169).

Por otro lado, Werther y Davis (2008) explican que:

“A medida que una empresa nacional se va convirtiendo en una corporación multinacional, el proceso inicial de selección tiende a favorecer la transferencia de empleados del país donde se encuentra la sede corporativa a los países donde se han ido abriendo sucursales. Poco a poco el número de personas de diversas nacionalidades que trabajan en una empresa tiende a ir en aumento. Dado que los ejecutivos de la organización necesariamente adoptan una perspectiva global, las decisiones de contratación o promoción basadas en la nacionalidad tienden a disminuir de manera progresiva. Cuando la organización se convierte en una entidad genuinamente global, los niveles ejecutivos tienden a hacerse más internacionales” (Werther & Davis, 2008, p. 69).

Por último, Mondy y Mondy (2010) señalan que:

“La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección” (Mondy & Mondy, 2010, p. 158).

En este sentido, Dessler y Varela (2011) enfatizan que:

“La selección de los trabajadores correctos es importante por diversas razones. En primer lugar, el desempeño de la organización depende siempre en buena

parte de sus subalternos. Los empleados que tienen las habilidades y los atributos adecuados realizarán un mejor trabajo para usted y su empresa; quienes carecen de tales habilidades no lo harán de manera eficaz, de manera que tanto su desempeño como el de la organización en su conjunto se verán negativamente afectados”. (Dessler & Varela, 2011, p. 140).

B) EL RENDIMIENTO LABORAL

- Claves del rendimiento laboral

Al respecto, Gabini (2018) menciona que:

“Para Koopmans et al. (2011) de esta definición fundacional se derivan tres notas claves: a) el RL [Rendimiento Laboral] debe ser definido en término de comportamientos más que de resultados; b) el RL incluye sólo aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales, y c) el RL es una variable multidimensional” (Gabini, 2018, pp. 27-28).

“Se percibe que las estrategias administrativas que promueven la motivación de los trabajadores, la satisfacción, las relaciones laborales positivas, la gestión de conflictos y la retroalimentación tienen un impacto en la productividad laboral” (Suárez Castro et al., 2017, p. 61).

“La calidad de la educación, la igualdad de género y el índice de oportunidades humanas impactan positivamente en la productividad laboral en América Latina, mientras que la desigualdad, el empleo precario y las remesas tienen impactos negativos” (Cáceres, 2018, p. 245).

- Evaluación

Sobre la evaluación del rendimiento laboral Work Meter (2016) señala al respecto:

“La evaluación del rendimiento laboral puede entenderse en este ámbito como el conjunto de actitudes y comportamiento laboral de la persona en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones. Esta evaluación del rendimiento constituye una fuente imprescindible de información que permite medir el éxito de la organización empresarial” (Work Meter, 2016, pp. 9-10).

Jaén (2010) se enfoca más en los objetivos de la evaluación, al decir que:

“..., sea cual sea el objetivo perseguido, las medidas del rendimiento deben estar ligadas a los objetivos estratégicos de la organización. Una medida inadecuada del rendimiento seguramente influirá muy poco en la consecución de los objetivos. Algunas de las críticas más frecuentes a la medida del rendimiento son: que los objetivos para la evaluación del rendimiento están poco definidos, que no tienen conexión con la estrategia organizacional (o entran en contradicción con ésta), o el hecho de que es posible que sólo se emplee para castigar a los ‘malos’ trabajadores” (Jaén, 2010, p. 21).

En cambio Maya Maya (2014) la entiende como instrumento de medición al plantear lo siguiente:

"La evaluación del desempeño entendida solamente como un instrumento de medición no aportará nada para el crecimiento y desarrollo del empleado, como tampoco para la calidad total del servicio o producto. Es preciso al evaluar, que, una vez diligenciado el formato, se lleve a cabo una entrevista de evaluación con cada empleado". (Maya Maya, 2014, p. 54)

- *Capacitación laboral*

En cuanto a la capacitación laboral Iturralde (2011) ve la capacitación como un instrumento de desarrollo sistemático, al manifestar que:

“Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona”. (Iturralde, 2011, p. 28)

Pero Márquez (2001) va más allá al sostener que:

“La evidencia ... sugiere que el mercado libre por sí solo no proporcionaría una combinación y un nivel adecuados de calificaciones en la fuerza laboral. La implicación natural es que las políticas y los recursos públicos son necesarios para incrementar el nivel y la calidad de calificaciones de la fuerza laboral”. (Márquez, 2001, p. 3)

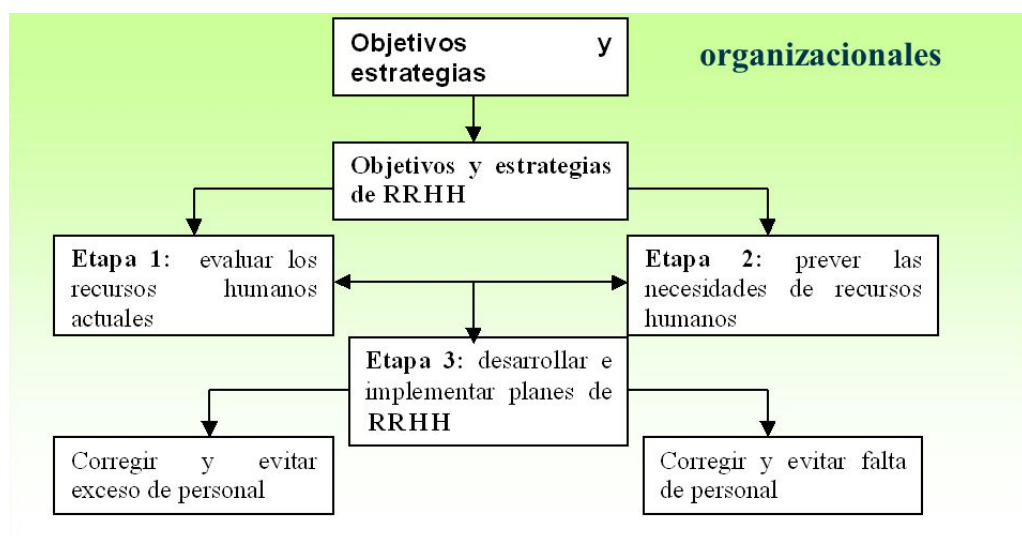
Finalmente, Pérez et al. (2011) reflexiona al respecto “La capacitación laboral debe orientarse al desarrollo de competencias y al aprendizaje continuo de los trabajadores para mejorar su desempeño”. (Pérez et al., 2011, p. 79)

1.1.3 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Se puede definir en referencias amplias, lo de la planificación estratégica. Como, por ejemplo, tomándolo como un proceso de análisis de necesidades de Recursos Humanos, acorde con la variación de los entornos internos y externos de la empresa y la adaptación de la consiguiente estrategia proactiva, para lograr tener disponible los Recursos Humanos demandados por la empresa. La figura 2.2, es un esquema de este tipo de planificación:

Ilustración 2

Proceso de Planificación Estratégica de RRHH



Fuente: Dorado (2021)

1.2. MARCO CONCEPTUAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Es el grado de identificación del empleado de la empresa con sus metas organizacionales.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es la personalidad de la empresa en base a sus propias normas y valores por las que se rige.

HABILIDADES

Es la capacidad de saber interactuar efectivamente con el resto del personal o con los clientes, proveedores, entre otros.

MOTIVACIÓN

Capacidad de la empresa para mantener comprometidos a sus trabajadores para que tengan un máximo rendimiento y lograr así sus objetivos marcados por la empresa.

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Es una rama de estudio del comportamiento de las personas y grupos pertenecientes a una empresa determinada.

RECURSOS HUMANOS

Es el área de toda empresa donde se gestiona todo lo vinculado con las personas que laboran en ella. Dónde se incluye el reclutamiento, contratación, bienvenida, formación, promoción, contratos y despidos.

RENDIMIENTO LABORAL (PRODUCTIVIDAD)

En la empresa viene a ser la vinculación entre los objetivos/metastareas que se alcanza, así como el tiempo (horas trabajadas de calidad) que se requieren para lograrlo, contando con la variable más importante, como son las personas.

TALENTO HUMANO

Vienen a ser las competencias profesionales, actitudes y aptitudes que necesita reunir el personal para el correcto desempeño en cada puesto de trabajo de la empresa.

TRABAJO FAMILIAR

Es la articulación del trabajo y las responsabilidades, tratando de balancear ambos roles tan importantes en la organización y el desarrollo del trabajo.

TRABAJO FLEXIBLE

Entendiéndose como un beneficio, que otorga el empleador, permitiendo cierto grado de control sobre en qué momento y donde trabajar, en vez de cumplir el horario tradicional de labor

1.3. Formulación del problema.

1.3.1 Situación problemática

Los efectos de la pandemia producida por el Covid 19 siguen latentes aún, pese a que, a nivel mundial, se ha tratado de adecuar. Estos son alarmantes y genera incertidumbre, tanto a lo que se refiere a los sistemas de salud como a nivel económico. Pero además de mostrar las deficiencias tanto estructurales como económicas, también han mostrado deficiencias en el mercado laboral del país, en general, y de la región en particular.

En muchos sectores, sobre todo de servicios, los efectos devastadores, han sido significativos. Donde además de perderse muchos empleos, algunas empresas de servicios, como restaurantes, han tenido que reinventarse. Y así mantenerse en el mercado, y a sus empleos. Así como ha generado diversos tipos de trabajo a la distancia. Un problema que se estará viendo, no en el corto plazo, sino en el largo plazo, dificultades para cubrir vacantes o plazas de carácter administrativo, en las empresas, como muestra la siguiente ilustración:

Ilustración 1
Vacantes difíciles de cubrir



Fuente: Novella et al. (2019)

Se augura pues un mercado con grandes carencias, y baja calidad en la formación de los recursos humanos necesarios para las distintas actividades económicas.

Pero, lo mismo no ha sido así para empresas de agroexportación, que han contribuido positivamente al crecimiento económico, durante el período de confinamiento extremo. Ya que este sector de la exportación fue considerado como actividad esencial y estratégica, esto último en lo referente a la seguridad alimentaria global. Teniendo en cuenta sus particularidades, se pueden identificar los problemas que afrontar esta importante actividad económica.

En cuanto al mercado de Recursos Humanos, vemos que las dificultades por el lado del reclutamiento no provienen de la demanda excesiva, sino en la dificultad de que el personal a reclutar no sea el idóneo. Pese a identificarse el trabajo a realizar y la necesidad de la plaza ofertada por la empresa. En cuanto a la selección, las dificultades vendrán más por el lado de las habilidades, las limitaciones vienen por la falta de un desarrollo estas, durante el año 2020, por la misma contracción del mercado de oportunidades. El talento es algo que no presenta problemas en su identificación, no sucediendo lo mismo con la capacitación, del cual ahora se puede decir que es de carácter presencia y no presencial. Un problema fundamental de la retención es la parte de la remuneración, pero una ventaja de las empresas agroexportadoras es que pueden brindar calidad de vida laboral, así como mejorar las relaciones laborales, si tienen un verdadero propósito de retener los recursos humanos necesarios.

Y en cuanto al rendimiento laboral, se tienen que ver comportamiento de los recursos humanos, a través de las metas organizacionales, así como el contexto en que se da su comportamiento, y los resultados de la tarea cumplida. Pero lo más importante dentro del rendimiento laboral, generado por los recursos humanos, son los predictores de este rendimiento. Al ver la cultura organizacional del administrativo de la empresa, así como el trabajo flexible que se realiza, y la necesidad de saber la relación Trabajo-familia. Finalmente establecer bien el compromiso organizacional, el carácter afectivo con este, sin dejar lo normativo y lo calculable.

1.3.2 Planteamiento del problema

A) PROBLEMA GENERAL

PG: ¿En qué medida los recursos humanos incidirían en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022?

B) PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿En qué medida el reclutamiento de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica?

PE₂: ¿En qué medida la selección de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica?

PE₃: ¿En qué medida la retención de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica?

1.3.3 Justificación e importancia de la investigación.

A) JUSTIFICACIÓN

Se justifica el presente estudio, dada las características del año 2020, marcado por una pandemia, producto de la difuminación de la Covid 19 a nivel global. Lo que ha generado características particulares para la obtención de los recursos humanos por parte de las empresas en general, y las empresas agroexportadoras en particular.

B) IMPORTANCIA

B.1) SOCIAL

En lo social es importante, porque a nivel individual, los recursos humanos, están adquiriendo nuevas especificidades. Esto se manifiesta más en el trabajo administrativo, que de campo específicamente.

B.2) PRÁCTICA

Para la importancia práctica, permitirá mejorar el reclutamiento y selección de los recursos humanos necesarios para las empresas agroexportadoras.

B.3) TEÓRICA

Finalmente es importante en lo teórico, porque permitió ahondar sobre las características que se deben tomar, en el momento del reclutamiento y selección de los recursos humanos. Que generen un buen rendimiento laboral al interior de las empresas agroexportadoras estudiadas.

1.4. Objetivos

1.2.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación entre los recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022.

1.2.2 Objetivos específicos

OE₁: Ver la relación entre el reclutamiento de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.

OE₂: Evaluar la relación entre la selección de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.

OE₃: Verificar la relación entre la retención de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.

1.3 Hipótesis y variables de la investigación

1.3.1 Hipótesis general

HG: Los recursos humanos inciden en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022.

1.3.2 Hipótesis específicas

HE₁: El reclutamiento de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.

HE₂: La selección de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.

HE₃: La retención de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.

1.3.3 Variables

Los indicadores e índices se establecen a partir del siguiente cuadro de operacionalización de las variables en estudio:

VARIABLE INDEPENDIENTE (Vi):

RECURSOS HUMANOS

VARIABLE DEPENDIENTE (Vd):

RENDIMIENTO LABORAL

VARIABLE INTERVINIENTE (Vin):

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

1.3.4 Operacionalización de las variables

Para operacionalizar las variables identificadas con sus respectivos indicadores e índices se hace con el siguiente cuadro de operacionalización de variables:

Variables	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Índice
RECURSOS HUMANOS (Independiente)	Es el área de toda empresa donde se gestiona todo lo vinculado con las personas que laboran en ella. Dónde se incluye el reclutamiento, contratación, bienvenida, formación, promoción, contratos y despidos.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado • Trabajo • Necesidad 	1, 2, 3, 4 y 5
		Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Talento • Capacitación • Habilidades 	1, 2, 3, 4 y 5
		Retención	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Calidad de vida laboral • Relaciones personales 	1, 2, 3, 4 y 5
RENDIMIENTO LABORAL (Dependiente)	En la empresa viene a ser la vinculación entre los objetivos/metas/ tareas que se alcanza, así como el tiempo (horas trabajadas de calidad) que se requieren para lograrlo, contando con la variable más importante, como son las personas.	Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Metas organizacionales • Contexto • Tarea 	1, 2, 3, 4 y 5
		Predictores	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Trabajo flexible • Trabajo-familia 	1, 2, 3, 4 y 5
		Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Afectivo • Normativo • Calculable 	1, 2, 3, 4 y 5

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo

Es de tipo retrospectivo con un enfoque cuantitativo.

2.1.2 Nivel

El nivel de la investigación es del nivel relacional-explicativo, es decir se establece una relación entre las variables, y una explica a la otra.

2.1.3 Diseño de la Investigación

Se considera esta investigación no experimental ya que solo se obtiene a partir de la información recogida post factum. Es un estudio observacional de corte transversal, porque implicó la recolección de datos en un determinado tiempo, es correlacional porque buscó relacionar dos variables.

Figura 2.1: Diseño de la investigación de carácter cuantitativo



Fuente: Monje (2011)

2.2. Población-Muestra

2.2.1 Población

La población es todo el personal administrativo de las empresas agroexportadoras, que se estima en cerca de 1,755 en la Región de Ica (INEI-Perú, 2021).

2.2.2 Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se aplica la siguiente fórmula:

Se aplicó la siguiente fórmula

$$n = [Z^2 \times pq \times N] / [E^2 \times (N - 1) + (Z^2 \times pq)]$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

Z= 1,96 ($\alpha=0.05$)

p=éxito (0.5)

q=fracaso (1-p)

E=Error máximo (5%)

N=Tamaño de la población (1,755).

Haciéndose los respectivos reemplazos en la fórmula se obtiene el tamaño de la muestra:

$$n = [(1,96)^2 \times (0.5) (0.5) \times (1,755)] / [(0,05)^2 \times (1,755 - 1) + ((1,96)^2 \times (0.5)(0.5))]$$

$$n = 315$$

Se obtiene que serán 315 personas de sector de las empresas agroexportadoras a ser encuestadas.

2.3. Técnicas de recolección de información

Cómo técnica de recolección de datos empleada, se aplicó una encuesta con un cuestionario estructurado, tipo Likert, aplicado a la muestra obtenida.

2.4. Instrumentos de recolección de información

El instrumento que se empleó para la recolección de datos fue una ficha de encuesta elaborada para la aplicación directa a las unidades muestrales. (Ver anexos)

2.5. Técnicas de análisis e interpretación

Las técnicas aplicadas, fue mediante la utilización de las herramientas estadísticas. Como las que obtienen los parámetros muestrales y de tendencia central. Así, como la aplicación de la prueba del Chi-cuadrado.

Para el análisis de los resultados obtenidos, éste se hizo a partir de la inferencia estadística, para llevar a cabo las respectivas conclusiones y recomendaciones, obtenidas de la de la interpretación de la información procesada.

Y en cuarto momento, se hace una tabla de resultados cruzados, utilizando las dos variables en estudio.

Para la corroboración de la hipótesis principal planteada en el presente proyecto de tesis, se hace mediante la aplicación de la prueba del Chi-cuadrado (ver anexo).

III. RESULTADOS

Tabla 1
¿Conoce sobre el manejo de los recursos humanos en su empresa agroexportadora?

Respuesta	Absoluto	%
Si	211	66.98
No	92	29.21
No Responde	12	3.81
Total	315	100.00

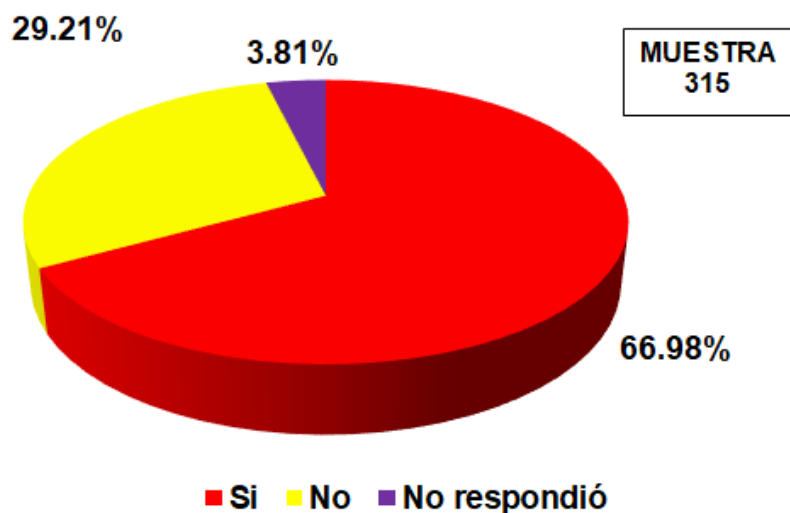


Figura 1: Resultados de la aplicación de la primera pregunta.
Fuente: Tabla 1.

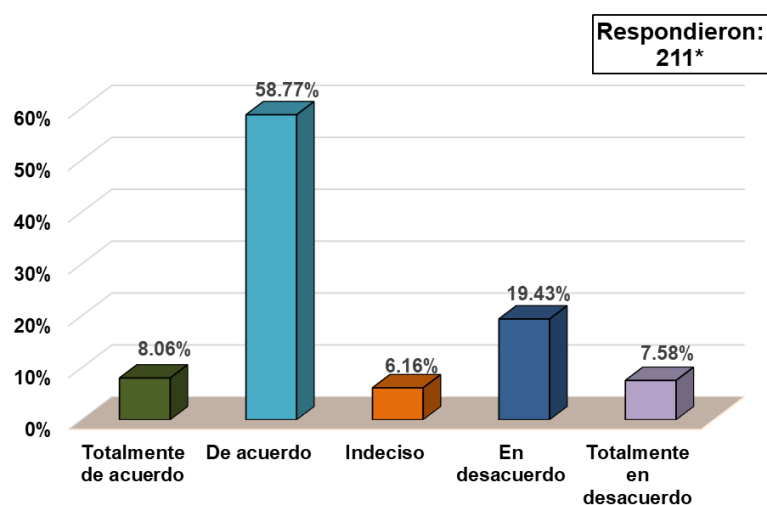
ANÁLISIS

La tabla 1, muestra que la mayoría de los encuestados, un 66.98%, afirman conocer sobre el manejo de los recursos humanos en sus empresas agroexportadoras. Esto sugiere que existe un conocimiento generalizado sobre la importancia y gestión de los recursos humanos en estas organizaciones. Sin embargo, un 29.21% no tiene este conocimiento, lo cual indica que aún hay una porción significativa del personal que podría estar desinformado o no involucrado en procesos administrativos. Este hallazgo es relevante ya que podría influir en la percepción y aplicación de las estrategias de recursos humanos dentro de estas empresas. (ver figura 1)

Tabla 2

Sobre el reclutamiento: ¿Considera que debe enfocarse hacia los mercados laborales especializados?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	17	8.06
De acuerdo	124	58.77
Indeciso	13	6.16
En desacuerdo	41	19.43
Totalmente en desacuerdo	16	7.58
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 2: Resultados de los que respondieron a la segunda pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 2.

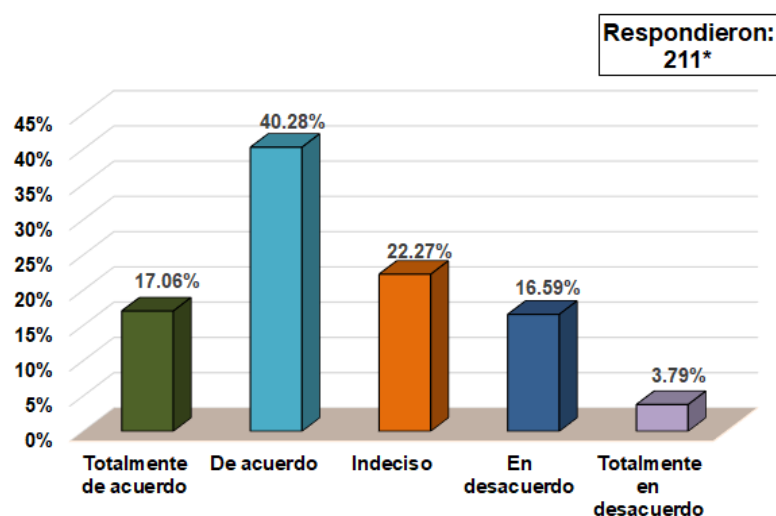
ANÁLISIS

La tabla 2, muestra que un 66.83% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el reclutamiento debe enfocarse en mercados laborales especializados. Esto refleja una percepción positiva sobre la necesidad de buscar talento específico y capacitado para cubrir vacantes en el sector agroexportador. El enfoque en mercados especializados podría mejorar la calidad de las contrataciones y, en consecuencia, el rendimiento laboral del personal administrativo. (ver figura 2)

Tabla 3

Sobre el reclutamiento: ¿Cree que el conocimiento del trabajo debe tenerse en cuenta?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	25	11.85
De acuerdo	93	44.08
Indeciso	45	21.33
En desacuerdo	44	20.85
Totalmente en desacuerdo	4	1.90
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

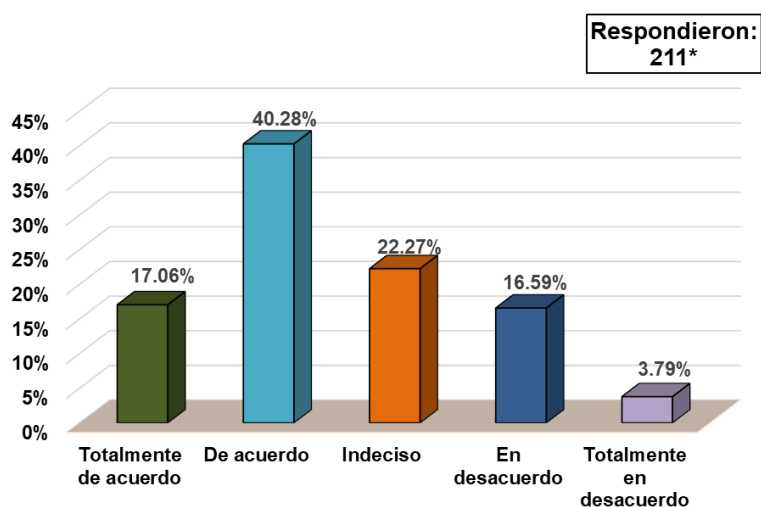
Figura 3: Resultados de los que respondieron a la tercera pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 3.

ANÁLISIS

La tabla 3, muestra que un 55.93% de los participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el conocimiento del trabajo debe ser un criterio clave en el reclutamiento. Esto indica que los encuestados valoran la experiencia previa y el conocimiento técnico como factores determinantes para la selección de personal, lo cual podría mejorar la efectividad en el desempeño de las funciones asignadas. (ver figura 3)

Tabla 4
Sobre el reclutamiento: ¿Debe verse las necesidades adicionales al momento del reclutamiento?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	36	17.06
De acuerdo	85	40.28
Indeciso	47	22.27
En desacuerdo	35	16.59
Totalmente en desacuerdo	8	3.79
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 4: Resultados de los que respondieron a la cuarta pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 4.

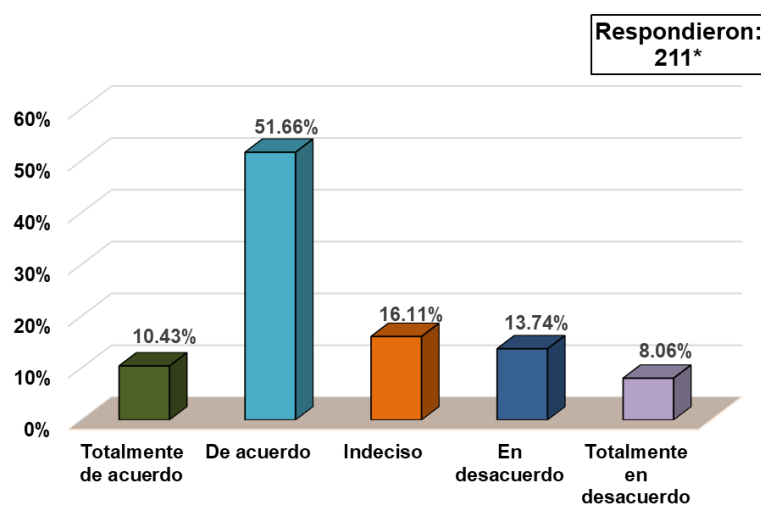
ANÁLISIS

La tabla 4, muestra que un 57.34% de los encuestados considera que se deben evaluar las necesidades adicionales durante el proceso de reclutamiento. Este resultado sugiere que, además de las habilidades técnicas, se valora la adaptación a las características particulares de cada puesto, lo cual es crucial para asegurar una adecuada integración y desempeño del personal en las empresas agroexportadoras. (ver figura 4)

Tabla 5

Sobre la selección: ¿Cree que debe seleccionarse solo por el talento?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	22	10.43
De acuerdo	109	51.66
Indeciso	34	16.11
En desacuerdo	29	13.74
Totalmente en desacuerdo	17	8.06
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 5: Resultados de los que respondieron a la quinta pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 5.

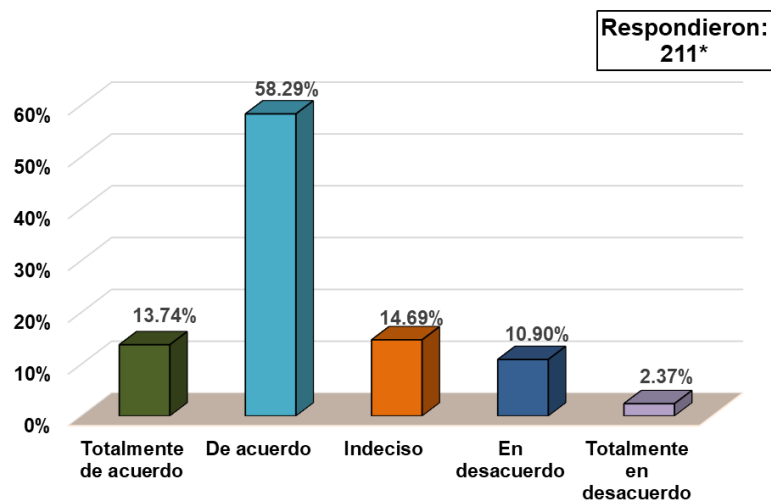
ANÁLISIS

La tabla 5, muestra que un 62.09% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con seleccionar al personal basándose únicamente en el talento. Este hallazgo revela una tendencia a priorizar habilidades y competencias específicas en el proceso de selección, lo cual puede estar relacionado con la búsqueda de eficiencia y efectividad en el rendimiento laboral. (ver figura 5)

Tabla 6

Sobre la selección: ¿Debe tenerse en cuenta más el nivel de capacitación?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	29	13.74
De acuerdo	123	58.29
Indeciso	31	14.69
En desacuerdo	23	10.90
Totalmente en desacuerdo	5	2.37
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 6: Resultados de los que respondieron a la sexta pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 6.

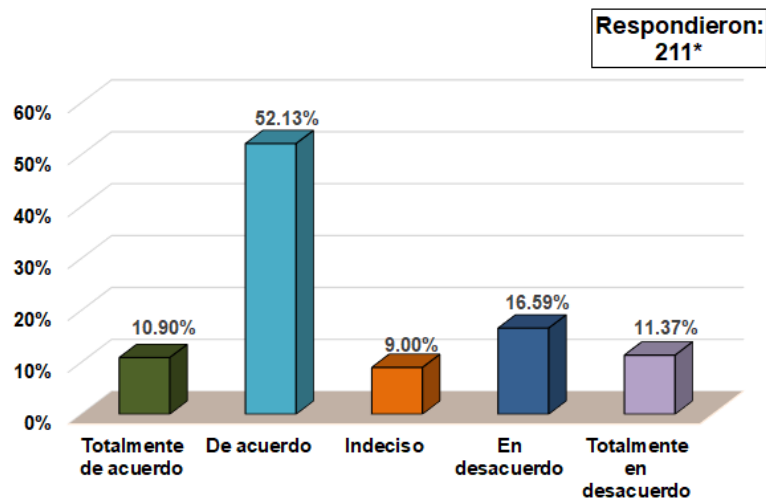
ANÁLISIS

La tabla 6, muestra que un 72.03% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en considerar la capacitación como un factor importante en la selección. Este resultado destaca la importancia de la formación profesional para el desempeño de las funciones administrativas y sugiere que una mayor inversión en capacitación podría mejorar el rendimiento laboral. (ver figura 6)

Tabla 7

Sobre la selección: ¿Considera necesario ver las habilidades a la hora de la selección?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	23	10.90
De acuerdo	110	52.13
Indeciso	19	9.00
En desacuerdo	35	16.59
Totalmente en desacuerdo	24	11.37
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 7: Resultados de los que respondieron a la séptima pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 7.

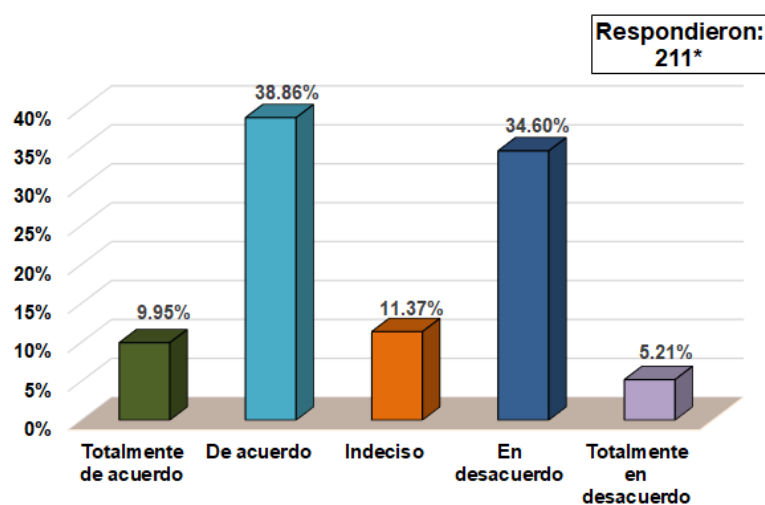
ANÁLISIS

La tabla 7, muestra que un 72.03% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en considerar la capacitación como un factor importante en la selección. Este resultado destaca la importancia de la formación profesional para el desempeño de las funciones administrativas y sugiere que una mayor inversión en capacitación podría mejorar el rendimiento laboral. (ver figura 7)

Tabla 8

Sobre retención laboral: ¿Considera que se debe retener a través de la remuneración?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	21	9.95
De acuerdo	82	38.86
Indeciso	24	11.37
En desacuerdo	73	34.60
Totalmente en desacuerdo	11	5.21
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 8: Resultados de los que respondieron a la octava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 8.

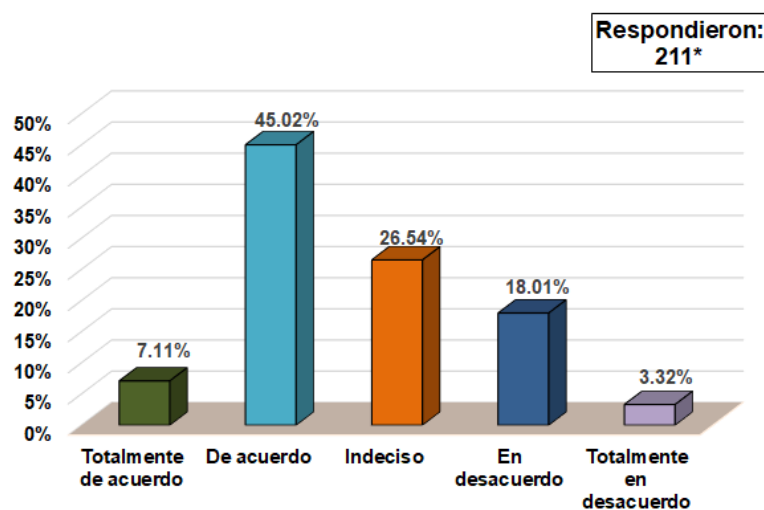
ANÁLISIS

La tabla 8, muestra que un 48.81% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la remuneración es una estrategia clave para la retención de personal, mientras que un 39.81% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto refleja una división en la percepción sobre la importancia de los incentivos económicos frente a otros factores como la calidad de vida laboral y el desarrollo profesional. (ver figura 8)

Tabla 9

Sobre retención laboral: ¿Debe garantizarse la calidad de vida laboral para retener el RR.HH.?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	15	7.11
De acuerdo	95	45.02
Indeciso	56	26.54
En desacuerdo	38	18.01
Totalmente en desacuerdo	7	3.32
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 9: Resultados de los que respondieron a la novena pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 9.

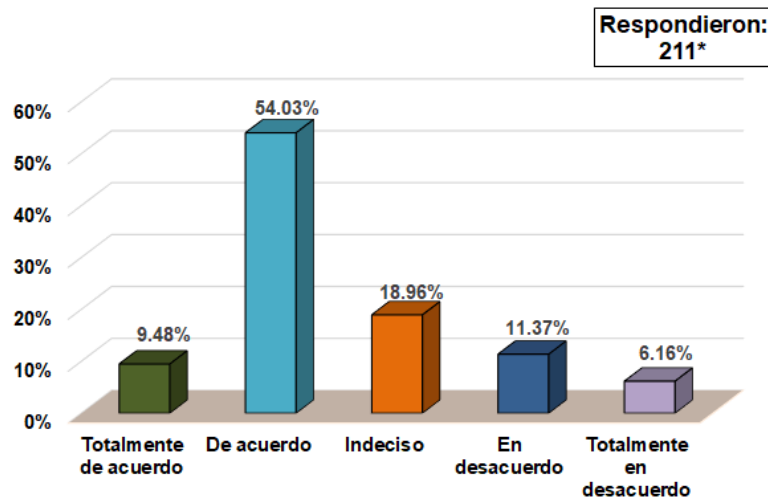
ANÁLISIS

La tabla 9, muestra que un 52.13% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la calidad de vida laboral es fundamental para la retención de personal. Este hallazgo sugiere que, más allá de la remuneración, los factores como el bienestar, el entorno laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional son aspectos valorados para la permanencia en la empresa. (ver figura 9)

Tabla 10

Sobre retención laboral: ¿Cree que unas mejores relaciones personales ayudarán a la retención de personal?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	20	9.48
De acuerdo	114	54.03
Indeciso	40	18.96
En desacuerdo	24	11.37
Totalmente en desacuerdo	13	6.16
Total	211	100.00



* Respondieron en forma positiva la primera pregunta

Figura 10: Resultados de los que respondieron a la décima pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 10.

ANÁLISIS

La tabla 10, muestra que Un 63.51% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las relaciones interpersonales positivas influyen en la retención del personal. Esto indica que un buen clima laboral y la cohesión entre los empleados son considerados factores importantes para mantener el talento dentro de la organización. (ver figura 10)

Tabla 11
 ¿Saben evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo en la empresa agroexportadora donde trabaja?

Respuesta	Absoluto	%
Si	172	54.60
No	134	42.54
No Responde	9	2.86
Total	315	100.00

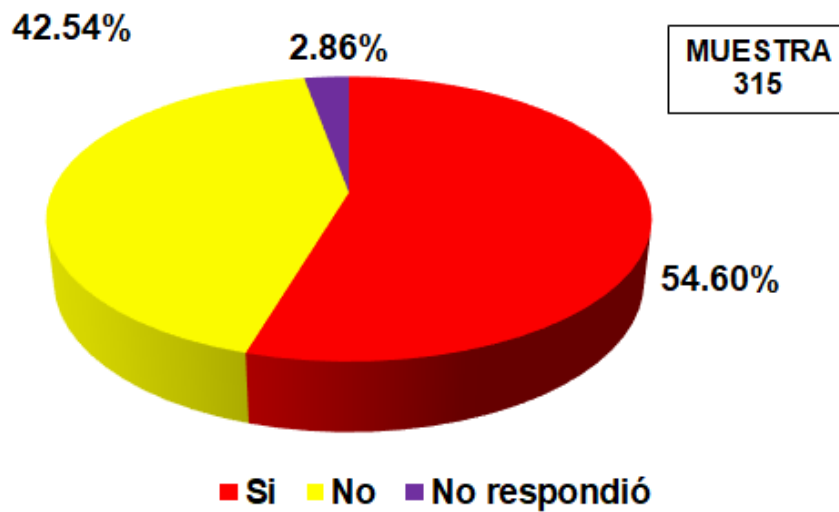


Figura 11: Resultados de la aplicación de la onceava pregunta. Fuente: Tabla 11. Elaboración propia.

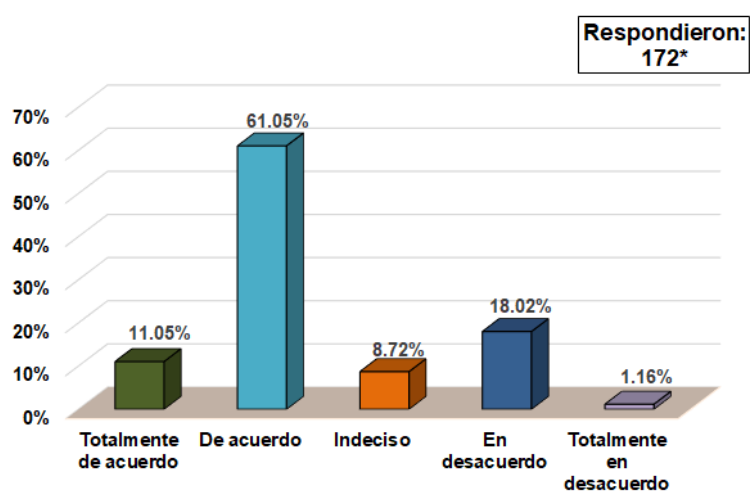
ANÁLISIS

La tabla 11, muestra que más de la mitad de los encuestados indica que sí se evalúa el rendimiento laboral del personal administrativo, lo cual sugiere que las empresas agroexportadoras reconocen la importancia de medir el desempeño de su personal. No obstante, el 42.54% que señala lo contrario refleja una posible inconsistencia en la implementación de procesos de evaluación, lo que podría afectar la toma de decisiones estratégicas en gestión de talento. (ver figura 11)

Tabla 12

Sobre los comportamientos: ¿Se debe enfocar los comportamientos hacia las metas organizacionales?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	19	11.05
De acuerdo	105	61.05
Indeciso	15	8.72
En desacuerdo	31	18.02
Totalmente en desacuerdo	2	1.16
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 12: Resultados de los que respondieron a la doceava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 12.

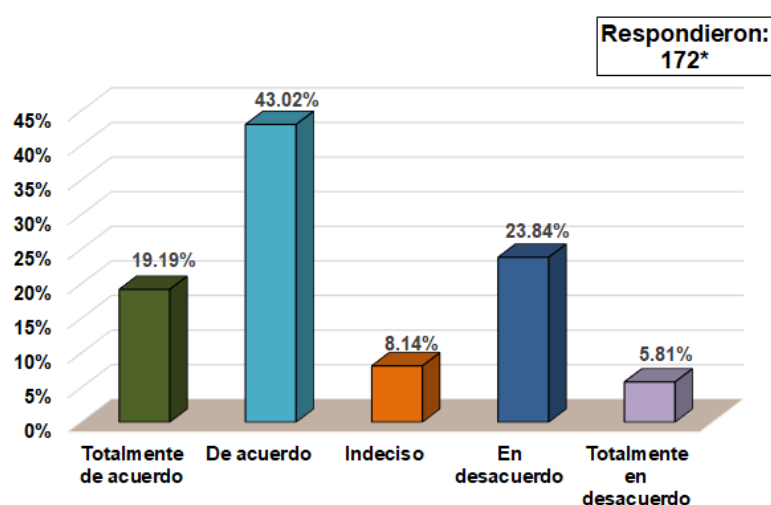
ANÁLISIS

La tabla 12, muestra que el 72.10% de los encuestados (totalmente de acuerdo y de acuerdo) considera que los comportamientos deben enfocarse en las metas organizacionales. Esto resalta la alineación del personal con los objetivos empresariales. Sin embargo, un 19.18% en desacuerdo o totalmente en desacuerdo sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación y el compromiso organizacional para evitar discrepancias en la dirección estratégica. (ver figura 12)

Tabla 13

Sobre los comportamientos: ¿Se debe tomar en cuenta el contexto para ver los comportamientos al interior de la empresa?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	15	8.72
De acuerdo	68	39.53
Indeciso	42	24.42
En desacuerdo	29	16.86
Totalmente en desacuerdo	18	10.47
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 13: Resultados de los que respondieron a la treceava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 13.

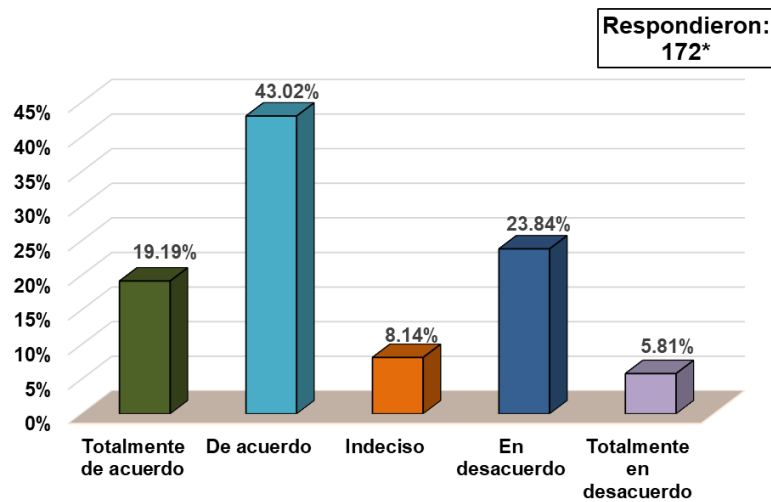
ANÁLISIS

La tabla 13, Aproximadamente el 48.25% está de acuerdo en que se debe tomar en cuenta el contexto al evaluar los comportamientos. Sin embargo, el alto porcentaje de indecisos (24.42%) sugiere una falta de claridad o conocimiento sobre la importancia del entorno laboral en el análisis del comportamiento, lo que podría llevar a evaluaciones de desempeño inexactas. (ver figura 13)

Tabla 14

Sobre los comportamientos: ¿Las tareas deben asignarse en función a los comportamientos al interior de la empresa?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	33	19.19
De acuerdo	74	43.02
Indeciso	14	8.14
En desacuerdo	41	23.84
Totalmente en desacuerdo	10	5.81
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 14: Resultados de los que respondieron a la catorceava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 14.

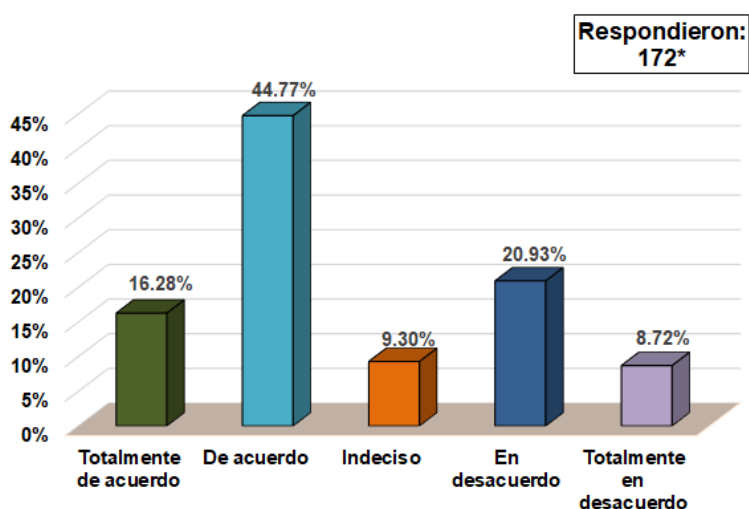
ANÁLISIS

La tabla 14, muestra que el 62.21% de los encuestados está a favor de que las tareas se asignen según los comportamientos observados. Sin embargo, el 29.65% en desacuerdo o totalmente en desacuerdo refleja una percepción de inequidad o de falta de criterio claro en la asignación de responsabilidades, lo cual puede generar desmotivación. (ver figura 14)

Tabla 15

Sobre los predictores: ¿Se tiene que ver los niveles de trabajo flexible para predecir el rendimiento laboral?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	28	16.28
De acuerdo	77	44.77
Indeciso	16	9.30
En desacuerdo	36	20.93
Totalmente en desacuerdo	15	8.72
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 15: Resultados de los que respondieron a la quinceava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 15.

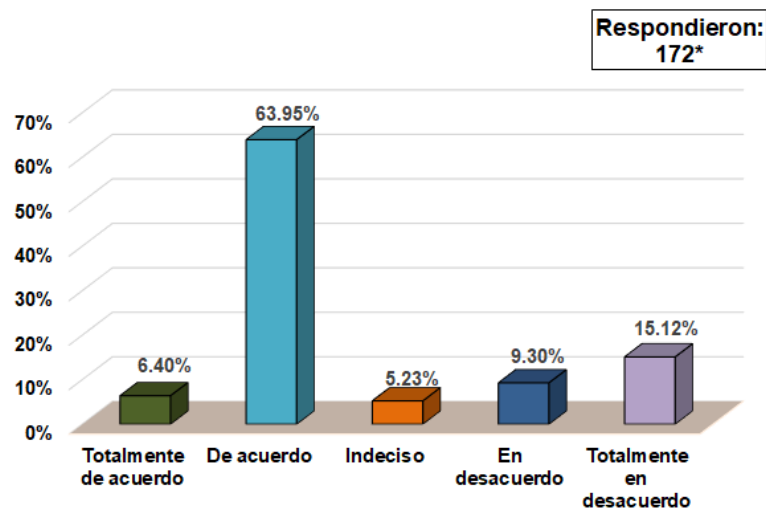
ANÁLISIS

La tabla 15, muestra que casi el 61.05% de los encuestados está de acuerdo en que la cultura organizacional es un predictor del desempeño. Sin embargo, un 29.65% muestra desacuerdo, indicando que una parte considerable del personal administrativo no percibe la cultura organizacional como un factor relevante para el rendimiento, lo cual podría estar ligado a una cultura organizacional débil o mal comunicada. (ver figura 15)

Tabla 16

Sobre los predictores: ¿Se tiene que ver los niveles de trabajo flexible para predecir el rendimiento laboral?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	11	6.40
De acuerdo	110	63.95
Indeciso	9	5.23
En desacuerdo	16	9.30
Totalmente en desacuerdo	26	15.12
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 16: Resultados de los que respondieron a la dieciseisava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 16.

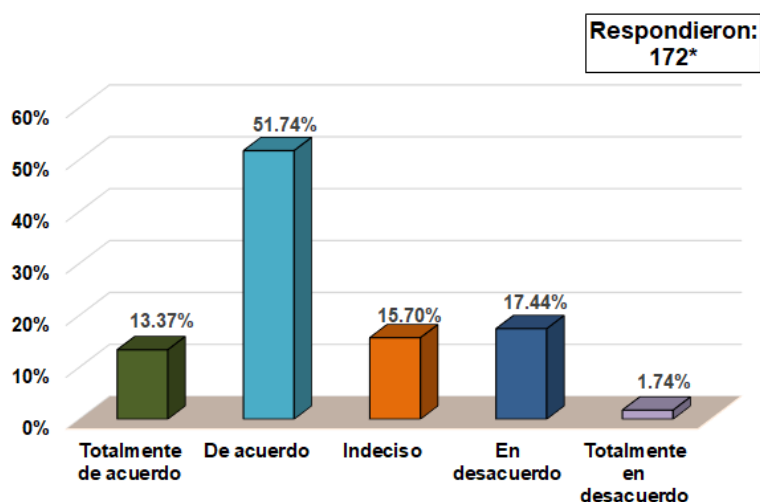
ANÁLISIS

La tabla 16, muestra que el 70.35% respalda que el trabajo flexible influye en el rendimiento laboral, lo que sugiere la necesidad de políticas que promuevan la flexibilidad laboral. Sin embargo, el 24.42% en desacuerdo o indeciso muestra resistencia o falta de comprensión de los beneficios de estas políticas, indicando un posible desafío en su implementación. (ver figura 16)

Tabla 17

Sobre los predictores: ¿Debe tomarse en cuenta el trabajo familia de los administrativos para predecir el rendimiento laboral?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	23	13.37
De acuerdo	89	51.74
Indeciso	27	15.70
En desacuerdo	30	17.44
Totalmente en desacuerdo	3	1.74
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 17: Resultados de los que respondieron a la diecisieteava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 17.

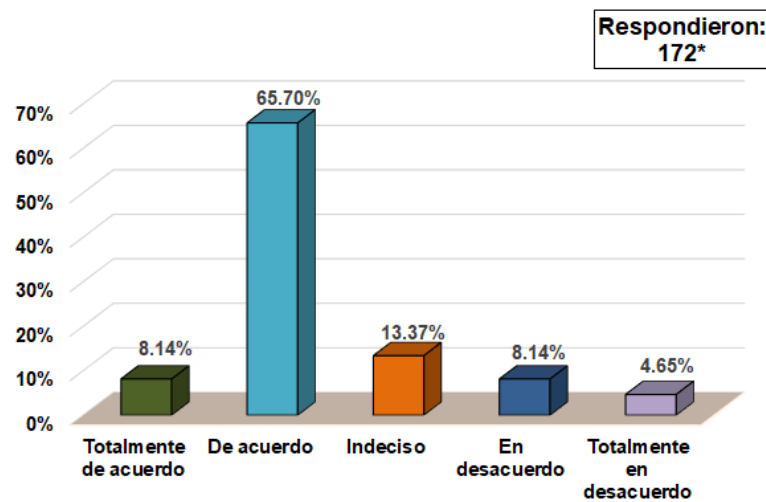
ANÁLISIS

La tabla 17, muestra que el 65.11% de los encuestados valora el equilibrio trabajo-familia como predictor del rendimiento. No obstante, un 33.14% que no está de acuerdo o se muestra indeciso sugiere la necesidad de sensibilizar y educar sobre la importancia de este equilibrio para el bienestar y productividad del personal. (ver figura 17)

Tabla 18

Sobre el compromiso organizacional: ¿Se debe hacer un vínculo afectivo para lograr un compromiso organizacional?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	14	8.14
De acuerdo	113	65.70
Indeciso	23	13.37
En desacuerdo	14	8.14
Totalmente en desacuerdo	8	4.65
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 18: Resultados de los que respondieron a la dieciochoava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 18.

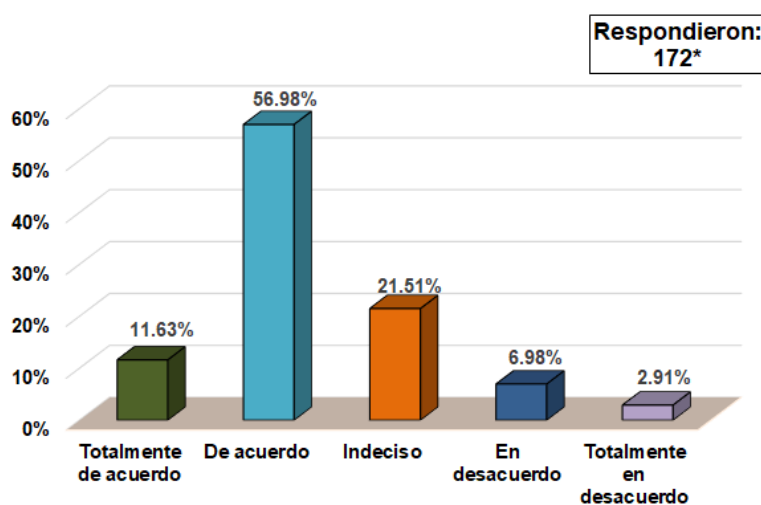
ANÁLISIS

La tabla 18, muestra que el 73.84% apoya que un vínculo afectivo fomenta el compromiso organizacional, lo cual es positivo para la retención de talento. Sin embargo, el 12.79% en desacuerdo sugiere que existen factores externos o internos que pueden estar debilitando este vínculo afectivo. (ver figura 18)

Tabla 19

Sobre el compromiso organizacional: ¿Debe verse los aspectos normativos en el compromiso organizacional?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	20	11.63
De acuerdo	98	56.98
Indeciso	37	21.51
En desacuerdo	12	6.98
Totalmente en desacuerdo	5	2.91
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 19: Resultados de los que respondieron a la diecinueveava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 19.

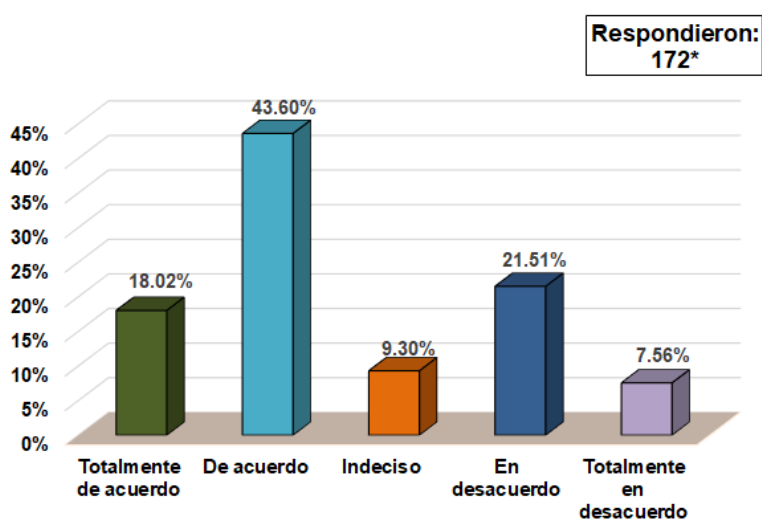
ANÁLISIS

La tabla 19, muestra que el 68.61% considera que los aspectos normativos son importantes para el compromiso organizacional, pero el 29.40% que se muestra indeciso o en desacuerdo indica la necesidad de clarificar y fortalecer estas normativas para evitar confusiones y aumentar el compromiso del personal. (ver figura 19)

Tabla 20

Sobre el compromiso organizacional: ¿Se tiene que tener en cuenta el aspecto calculable en el compromiso organizacional?

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente de acuerdo	31	18.02
De acuerdo	75	43.60
Indeciso	16	9.30
En desacuerdo	37	21.51
Totalmente en desacuerdo	13	7.56
Total	172	100.00



* Respondieron en forma positiva la onceava pregunta

Figura 20: Resultados de los que respondieron a la veinteava pregunta de la encuesta aplicada. Fuente: Tabla 20.

ANÁLISIS

La tabla 20, muestra que el 61.62% considera relevante el aspecto calculable en el compromiso organizacional. Sin embargo, el 28.07% en desacuerdo refleja un enfoque más afectivo y menos calculador en su relación con la organización, lo cual podría limitar la retención a largo plazo si no se equilibran ambos aspectos. (ver figura 20)

- *Contrastación de la Hipótesis*

Para la contrastación de la hipótesis principal de trabajo, primero se hizo el respectivo cruzamiento de las variables principales en estudio, y se obtuvo la siguiente:

Tabla 21
Cruzamiento de las principales variables en estudio

		¿Conoce sobre el manejo de los recursos humanos en su empresa agroexportadora?		Total	
		SI	NO		
¿Saben evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo en la empresa agroexportadora donde trabaja?	SI	Recuento	151	16	167
		% del Total	51.36%	5.44%	56.80%
	NO	Recuento	59	68	127
		% del Total	20.07%	23.13%	43.20%
Total		Recuento	210	84	294
		% del Total	71.43%	28.57%	100.00%

La Tabla 21, muestra que de un total de 294 casos válidos, se observa que el 51.36% de los encuestados que afirmaron conocer sobre el manejo de recursos humanos en su empresa también saben evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo. Esto contrasta con un 23.13% que, pese a no tener conocimiento sobre el manejo de recursos humanos, tampoco saben evaluar el rendimiento laboral, mostrando una relación significativa entre ambas variables

Se plantea la hipótesis nula y alternativa:

H₀: Los recursos humanos NO inciden en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022.

H_a: Los recursos humanos SI inciden en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022.

A la tabla 21 de contingencia, se le aplica la fórmula del chi-cuadro. Los resultados se observan en la tabla 22, como se puede ver:

Tabla 22
Prueba Estadística del Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68.318 ^a	1	0.000		
Corrección de continuidad ^b	66.180	1	0.000		
Razón de verosimilitud	70.893	1	0.000		
Prueba exacta de Fisher				0.000	0.000
Asociación lineal por lineal	68.085	1	0.000		
N de casos válidos	294				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 36.29.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Para verificar esta hipótesis, se utilizó la prueba de chi-cuadrado, cuyos resultados se muestran en la Tabla 22.

La hipótesis general de la investigación plantea que "los recursos humanos inciden en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022". Para contrastar esta hipótesis, se aplicó la prueba estadística del chi cuadrado, cuyos resultados se presentan en la tabla 22. El valor del chi cuadrado de Pearson obtenido es 68.318, con un grado de libertad (df) de 1 y una significación asintótica bilateral de 0.000, lo cual es menor al nivel de significancia de 0.05. Este resultado indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀), que planteaba que "los recursos humanos no inciden en el rendimiento laboral del personal administrativo", y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), confirmando que efectivamente existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo en las empresas agroexportadoras de la región Ica.

El resultado del chi cuadrado, con un valor alto y una significancia de 0.000, refleja una fuerte asociación entre la correcta gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el contexto de las empresas agroexportadoras. Esto es especialmente relevante considerando el contexto problemático pospandemia, donde la adecuada gestión del talento y el desarrollo de habilidades han cobrado una importancia crucial para mantener la eficiencia y productividad del sector. Dado que estas empresas han sido estratégicas para la economía de la región durante la crisis, es fundamental implementar políticas efectivas de recursos humanos que garanticen un rendimiento laboral óptimo y contribuyan al crecimiento sostenido del sector agroexportador.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, en la encuesta aplicada, revelan una serie de factores críticos que influyen en la gestión de recursos humanos y su impacto en el rendimiento laboral del personal administrativo en las empresas agroexportadoras de la región Ica. Se observa una percepción generalizada de la importancia de contar con un conocimiento adecuado en la gestión de recursos humanos, así como la necesidad de reclutar y seleccionar personal capacitado y con habilidades específicas para el desempeño eficiente de sus funciones. Además, se destaca que la retención del personal no solo depende de la remuneración, sino también de otros factores como la calidad de vida laboral y las relaciones interpersonales, subrayando la relevancia de un enfoque integral en la gestión del talento. En términos de rendimiento laboral, la mayoría de los encuestados consideran que es crucial enfocar los comportamientos hacia las metas organizacionales y tener en cuenta el contexto para evaluar adecuadamente el desempeño. Estos hallazgos reflejan la importancia de implementar políticas de recursos humanos que no solo se centren en la selección y contratación, sino también en la formación continua y la creación de un entorno laboral positivo. En un contexto marcado por la incertidumbre pospandemia, estos elementos son fundamentales para mantener la productividad y competitividad del sector agroexportador, el cual ha demostrado ser resiliente, pero enfrenta desafíos en la adecuada gestión del talento administrativo.

En cuanto a los resultados con respecto a la variable independiente, el análisis revela que el conocimiento y manejo adecuado de los recursos humanos en las empresas agroexportadoras de la región Ica son percibidos como elementos fundamentales para optimizar el rendimiento laboral del personal administrativo. La mayoría de los encuestados reconoce la importancia de un enfoque especializado en el reclutamiento y la selección, considerando que el talento, la capacitación y las habilidades específicas son cruciales para el éxito organizacional. Asimismo, la retención de personal se visualiza como un desafío que no solo depende de la remuneración económica, sino también de la calidad de vida laboral y las relaciones interpersonales dentro del entorno de trabajo. Esto indica que, para lograr un compromiso organizacional sólido y un desempeño eficiente, las empresas deben invertir en la formación continua, crear un ambiente laboral positivo y garantizar un equilibrio entre la vida personal y profesional. De esta forma, estos resultados sugieren que, en un contexto post-pandemia, es esencial que las agroexportadoras enfoquen sus estrategias de recursos humanos hacia un modelo integral que aborde tanto la competencia técnica como el bienestar del empleado, promoviendo así un entorno que favorezca la retención y el desarrollo del talento.

Y en cuanto a los resultados con respecto a la variable dependiente, del análisis se desprende que el rendimiento laboral del personal administrativo en las empresas agroexportadoras de la región Ica está fuertemente influenciado por diversos factores relacionados con la evaluación, el comportamiento y el compromiso organizacional. La mayoría de los encuestados considera que la evaluación del rendimiento es un aspecto esencial, aunque existen discrepancias respecto a cómo debe realizarse y a qué elementos se deben priorizar. Se resalta la importancia de alinear los comportamientos de los empleados con las metas organizacionales, considerando el contexto y las tareas asignadas, lo que refleja una percepción general de que la adaptación a las circunstancias es clave para un rendimiento eficaz. En cuanto a los predictores de desempeño, se valora la cultura organizacional y la flexibilidad laboral como elementos críticos, lo que sugiere que un entorno de trabajo flexible y un equilibrio trabajo-familia adecuado contribuyen significativamente al rendimiento. Además, el compromiso organizacional es visto como un factor determinante, donde se destacan la necesidad de vínculos afectivos, aspectos normativos y evaluaciones calculables para garantizar la lealtad y el compromiso del personal. En resumen, la efectividad en el manejo de recursos humanos en estas empresas dependerá de una estrategia integral que considere tanto la evaluación objetiva del rendimiento como la creación de un entorno laboral que favorezca el bienestar y el compromiso de los empleados, asegurando así un desempeño óptimo y sostenible.

La discusión de resultados basada en las investigaciones internacionales revisadas resalta la importancia crítica de una adecuada gestión de recursos humanos (GRH) y su influencia directa en el rendimiento organizacional y personal. Salvador Gómez et al. (2020) destacan que los mandos intermedios juegan un papel clave en la implementación de la GRH, pero su desempeño puede verse afectado negativamente por la ambigüedad de rol, mientras que el acceso a recursos adecuados mejora su eficacia. Esto se complementa con el trabajo de Armijos et al. (2019), quienes señalan que la GRH abarca más que la simple contratación y selección de personal, siendo un componente integral para la consolidación organizacional. Rivera-García (2019) refuerza la idea al identificar la falta de un proceso estructurado de reclutamiento como un factor que compromete la eficiencia organizacional. Además, Cuesta et al. (2018) enfatizan la necesidad de vincular la GRH con la estrategia empresarial y los indicadores de gestión, destacando la importancia de evaluar tanto el desempeño individual como el estratégico. Por otro lado, Gabini (2018) subraya que el rendimiento laboral está influenciado por factores sociodemográficos, organizacionales y disposicionales, sugiriendo la necesidad de políticas que fomenten la conciliación trabajo-familia. En conjunto, estos estudios sugieren que una gestión integral de recursos humanos, que incluya formación, claridad de roles y procesos de selección adecuados, es fundamental para mejorar el rendimiento y compromiso organizacional, además de proponer

la incorporación de indicadores tangibles e intangibles en la evaluación del desempeño y la estrategia de GRH.

Finalmente, la discusión de los resultados, a nivel nacional, obtenidos muestra una convergencia en la importancia de la gestión adecuada de los recursos estratégicos y humanos para la competitividad y eficiencia de las organizaciones. Arias (2021) destaca que los recursos intangibles y humanos son cruciales para la competitividad de las MYPES del sector agroexportador, resaltando la necesidad de una administración con capacidades directivas óptimas que permitan una efectiva interrelación de los recursos estratégicos. Esto se alinea con lo expuesto por Córdova (2020), quien identifica carencias en el control interno y en el sistema de reclutamiento de personal de la empresa Exportadora Cetus S.A.C., proponiendo mejoras en la difusión del manual de organización y en la implementación de políticas de comportamiento organizacional. Por otro lado, Auqui (2019) aborda la problemática de la alta rotación y los elevados costos de capacitación en la empresa Agrícola La Venta S.A., proponiendo un sistema de reclutamiento más eficiente. Asimismo, Mesta y Muro (2019) señalan la importancia del compromiso organizacional para la retención del personal, identificando que tanto factores monetarios como no monetarios influyen en la permanencia de los trabajadores. En conjunto, estas investigaciones resaltan la relevancia de un enfoque integral en la gestión de recursos humanos, la implementación de políticas adecuadas y la promoción del compromiso organizacional para mejorar la competitividad y reducir la rotación del personal en el sector agroexportador. Por lo tanto, es evidente la necesidad de estrategias integradas y focalizadas que aborden las debilidades y potencien las fortalezas de las empresas en este sector.

V. CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN GENERAL

La investigación demuestra que la gestión efectiva de los recursos humanos incide significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la región Ica. Se confirma que un manejo adecuado de los procesos de reclutamiento, selección y retención de personal contribuye de manera positiva al desempeño de las funciones administrativas, lo cual es vital para el crecimiento y sostenibilidad del sector agroexportador, especialmente en un contexto de recuperación económica pospandemia.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- a) El reclutamiento de recursos humanos incide positivamente en el rendimiento laboral del personal administrativo. La búsqueda en mercados laborales especializados y la valoración del conocimiento y habilidades específicas son aspectos que se consideran cruciales para asegurar la eficiencia en el desempeño de las funciones.
- b) La selección de recursos humanos basada en talento y capacitación tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral. La adecuada evaluación de las competencias técnicas y las habilidades blandas durante el proceso de selección es fundamental para garantizar un desempeño óptimo y alineado con los objetivos organizacionales.
- c) La retención de recursos humanos también incide en el rendimiento laboral. Factores como la remuneración, la calidad de vida laboral y las relaciones interpersonales son determinantes para mantener motivado al personal y reducir la rotación, lo cual repercute directamente en la estabilidad y productividad de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

Se recomienda que las empresas agroexportadoras implementen un sistema integral de gestión de recursos humanos que abarque de manera efectiva los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y retención, asegurando un enfoque holístico que promueva el bienestar y desarrollo del personal administrativo, lo cual es esencial para mantener un rendimiento laboral alto y sostenido.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- a) Se sugiere que las empresas agroexportadoras enfoquen sus estrategias de reclutamiento en mercados laborales especializados y realicen alianzas con instituciones educativas para identificar y atraer talento con las competencias requeridas, priorizando la experiencia y conocimiento en el sector agroexportador.
- b) Es necesario establecer procedimientos rigurosos de selección que incluyan pruebas de aptitud y evaluaciones prácticas para asegurar que los candidatos cuenten con las habilidades técnicas y blandas necesarias. Además, se recomienda la implementación de programas de capacitación continua que fortalezcan las competencias del personal seleccionado.
- c) Se aconseja a las empresas desarrollar políticas de retención que incluyan mejoras en la remuneración, programas de bienestar y calidad de vida laboral, así como la promoción de un ambiente de trabajo positivo que fomente el sentido de pertenencia y compromiso organizacional. Esto contribuirá a reducir la rotación de personal y aumentar la productividad del equipo administrativo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Hanco, J. F. (2021). *Influencia de los recursos estratégicos de gestión empresarial en la competitividad de las MYPES del sector agroexportador en la región Tacna. 2020-2021* [Tesis Doctoral]. Universidad Privada de Tacna.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Cáceres, L. R. (2018). La productividad laboral en América Latina. *ECA: Estudios Centroamericanos*, 73(754), 245-275. <https://doi.org/10.51378/eca.v73i754.3169>
- Chavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (P. M. Sacristán & M. del C. Hano Roa, Trads.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darias, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.
- Gabini, S. M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* [Tesis Doctoral]. Universidad Nacional de La Plata.
- INEI-PERÚ. (2020). *Demografía Empresarial en el Perú* (Técnico N° 01-Marzo 2020). INEI-Perú.
- Jaén Díaz, M. (2009). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* [Tesis Doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Márquez, G. (2001, noviembre 1). *Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?* <https://doi.org/10.18235/0007806>
- Maya Maya, M. C. (2014). Evaluación del desempeño y su efecto en la calidad total. *Investigación y Educación en Enfermería*, 11(2). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.19110>

- Mesta Gómez, R. J., & Muro Vargas, E. C. (2019). *Relación del compromiso organizacional y retención del personal en la Industria Agroexportadora Tropical Farm S.A.C. 2017* [Tesis Doctoral]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Onceava). México: Pearson Educación.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & González-Velosa, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú* (Nota Técnica IDB-TN-1652; División de Mercado Laborales, p. 83). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Pérez, G., Pineda, U., & Arango, M. D. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. “*Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 79-100.
- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(12), Article 12. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Salvador Gómez, A., Bou Llusar, J. C. B., & Beltrán Martín, I. (2020). El efecto de las demandas y recursos laborales en el rendimiento de los mandos intermedios en la gestión de los recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453(diciembre 2020), 233-270. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.914>
- Sánchez-Peñaflor, S., & Herrera-Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *rev.fac.cienc.econ.*, XXIV(2), 133-146.
- Suárez Castro, R. M., Rodríguez Rubiano, Y. A., & Muñoz Padilla, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <https://doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* (J. Mejía Gómez, Trad.; Sexta edición en español). México: McGraw-Hill Interamericana.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

FICHA DE ENCUESTA

INVESTIGACIÓN: “RECURSOS HUMANOS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS EN LA REGIÓN ICA, 2021”

Se le pide honestidad y objetividad en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración. Marcar solo una opción.

Ítem	Preguntas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1.	¿Conoce sobre el manejo de los recursos humanos en su empresa agroexportadora?	SI	NO			
1.1	Sobre el reclutamiento:					
1.1.1	¿Considera que debe enfocarse hacia los mercados laborales especializados?					
1.1.2	¿Cree que el conocimiento del trabajo debe tenerse en cuenta?					
1.1.3	¿Debe verse las necesidades adicionales al momento del reclutamiento?					
1.2	Sobre la selección:					
1.2.1	¿Cree que debe seleccionarse solo por el talento?					
1.2.2	¿Debe tenerse en cuenta más el nivel de capacitación?					
1.2.3	¿Considera necesario ver las habilidades a la hora de la selección?					
1.3	Sobre retención laboral:					
1.3.1	¿Considera que se debe retener a través de la remuneración?					
1.3.2	¿Debe garantizarse la calidad de vida laboral para retener el RR.HH.?					
1.3.3	¿Cree que unas mejores relaciones personales ayudarán a la retención de personal?					
2.	¿Sabe evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo de su empresa agroexportadora?	SI	NO			
2.1	Sobre los comportamientos:					
2.1.1	¿Se debe enfocar los comportamientos hacia las metas organizacionales?					
2.1.2	¿Se debe tomar en cuenta el contexto para ver los comportamientos al interior de la empresa?					
2.1.3	¿Las tareas deben asignarse en función a los comportamientos al interior de la empresa?					
2.2	Sobre los predictores:					
2.2.1	¿Debe tomarse en cuenta la cultura organizacional para predecir el desempeño del personal administrativo de la empresa?					
2.2.2	¿Se tiene que ver los niveles de trabajo flexible para predecir el rendimiento laboral?					
2.2.3	¿Debe tomarse en cuenta el trabajo familia de los administrativos para predecir el rendimiento laboral?					
2.3	Sobre el compromiso organizacional:					
2.3.1	¿Se debe hacer un vínculo afectivo para lograr un compromiso organizacional?					
2.3.2	¿Debe verse los aspectos normativos en el compromiso organizacional?					
2.3.3	¿Se tiene que tener en cuenta el aspecto calculativo en el compromiso organizacional?					

Ica, de del 2022

CÓDIGO Y SELECCIÓN DE DATOS PARA EL DISEÑO DE LA BASE DE DATOS

DATOS/PREGUNTAS	CODIGO
¿Conoce sobre el manejo de los recursos humanos en su empresa agroexportadora?	P_01
¿Considera que debe enfocarse hacia los mercados laborales especializados?	P_02
¿Cree que el conocimiento del trabajo debe tenerse en cuenta?	P_03
¿Debe verse las necesidades adicionales al momento del reclutamiento?	P_04
¿Cree que debe seleccionarse solo por el talento?	P_05
¿Debe tenerse en cuenta más el nivel de capacitación?	P_06
¿Considera necesario ver las habilidades a la hora de la selección?	P_07
¿Considera que se debe retener a través de la remuneración?	P_08
¿Debe garantizarse la calidad de vida laboral para retener el RR.HH.?	P_09
¿Cree que unas mejores relaciones personales ayudarán a la retención de personal?	P_10
¿Sabe evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo de su empresa agroexportadora?	P_11
¿Se debe enfocar los comportamientos hacia las metas organizacionales?	P_12
¿Se debe tomar en cuenta el contexto para ver los comportamientos al interior de la empresa?	P_13
¿Las tareas deben asignarse en función a los comportamientos al interior de la empresa?	P_14
¿Debe tomarse en cuenta la cultura organizacional para predecir el desempeño del personal administrativo de la empresa?	P_15
¿Se tiene que ver los niveles de trabajo flexible para predecir el rendimiento laboral?	P_16
¿Debe tomarse en cuenta el trabajo familia de los administrativos para predecir el rendimiento laboral?	P_17
¿Se debe hacer un vínculo afectivo para lograr un compromiso organizacional?	P_18
¿Debe verse los aspectos normativos en el compromiso organizacional?	P_19
¿Se tiene que tener en cuenta el aspecto calculable en el compromiso organizacional?	P_20
CODIFICACIÓN DE RESPUESTAS	
SI: 1; NO: 2	1: “Total en desacuerdo”; 2: “Desacuerdo”; 3: “Indeciso”; 4: “De acuerdo”; 5: “Totalmente de acuerdo”

ANEXO 02

BASE DE DATOS ELABORADA

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following columns: Num, Apell_Nom, SEXO, EDAD, P_01, P_02, P_03, P_04, P_05, P_06, P_07, P_08, P_09, P_10, P_11, P_12, P_13, P_14, P_15, P_16, P_17, P_18, P_19, P_20, and AA. The data rows are numbered 1 through 25. The 'AA' column contains labels like 'Tabla 1' through 'Tabla 20' corresponding to the P_01 to P_20 columns.

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following columns: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, and AA. The data rows are numbered 291 through 316. The 'AA' column contains labels like 'Tabla 1' through 'Tabla 20' corresponding to the P_01 to P_20 columns.

ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
ESCUELA DE POS GRADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, con DNI N°

..... y con domicilio en _____,

autorizo y acepto participar en el proyecto de investigación titulado:

.....

.....

El investigador me explicó que el proyecto es la base para medir

.....(se coloca variables)

Entiendo y estoy de acuerdo en que se analicen, discutan y autorizo el uso

de los datos y resultados de la encuesta para fines científicos.

Sé que esta investigación es confidencial y gratuita.

Atentamente

.....

Firma

ANEXO 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“RECURSOS HUMANOS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS EN LA REGIÓN ICA, 2022”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
<p><u>Problema General</u> PG: ¿En qué medida los recursos humanos incidirían en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u> PE₁: ¿En qué medida el reclutamiento de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica? PE₂: ¿En qué medida la selección de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica? PE₃: ¿En qué medida la retención de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica?</p>	<p><u>Objetivo General</u> OG: Determinar la relación entre los recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> OE₁: Ver la relación entre el reclutamiento de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica. OE₂: Evaluar la relación entre la selección de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica. OE₃: Verificar la relación entre la retención de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.</p>	<p><u>Hipótesis Principal</u> HG: Los recursos humanos inciden en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica, 2022.</p> <p><u>Hipótesis subsidiarias:</u> HE₁: El reclutamiento de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica. HE₂: La selección de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica. HE₃: La retención de recursos humanos incide en el rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la Región Ica.</p>	<p><u>Variable independiente:</u> Recursos Humanos</p> <p><u>Variable dependiente:</u> Rendimiento Laboral</p> <p><u>Variable interviniente:</u> Planeamiento Estratégico</p>

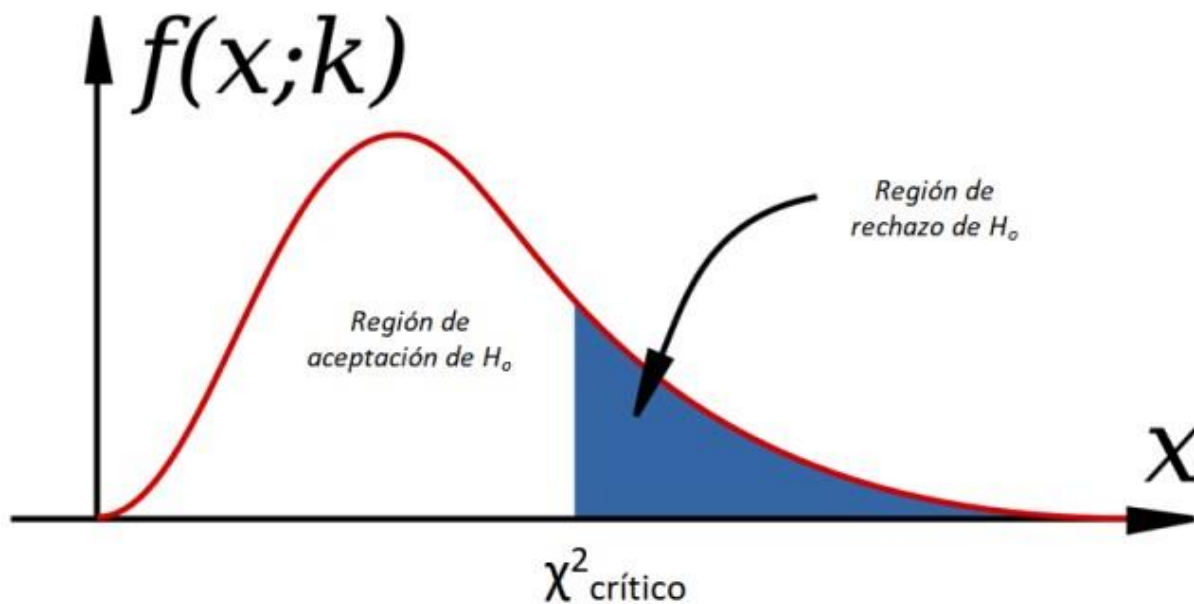
ANEXO 05

PRUEBA DEL CHI-CUADRADO

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

X = Chi cuadrado
C = calculado
O = Observación
E = Resultado esperado
i = 1, 2, 3, ... n

APLICACIÓN DE LA PRUEBA DEL CHI-CUADRADO



χ^2 crítico = Obtenido de la tabla.

****En primer lugar****, Gabini (2018) menciona que “para Koopmans et al. (2011) de esta definición fundacional se derivan tres notas claves: a) el RL [Rendimiento Laboral] debe ser definido en términos de comportamientos más que de resultados; b) el RL incluye solo aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales, y c) el RL es una variable multidimensional” (pp. 27-28). ****Esto significa que**** el rendimiento laboral no se debe evaluar únicamente en función de los resultados obtenidos, sino también considerando cómo los comportamientos específicos contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la organización.

****Por otro lado****, Work Meter (2016) afirma que “la evaluación del rendimiento laboral puede entenderse en este ámbito como el conjunto de actitudes y comportamiento laboral de la persona en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones” (pp. 9-10). ****En consecuencia****, “esta evaluación del rendimiento constituye una fuente imprescindible de información que permite medir el éxito de la organización empresarial” (Work Meter, 2016, pp. 9-10). ****Sin embargo****, Jaén (2010) advierte que, “sea cual sea el objetivo perseguido, las medidas del rendimiento deben estar ligadas a los objetivos estratégicos de la organización” (p. 21). ****En caso contrario****, “una medida inadecuada del rendimiento seguramente influirá muy poco en la consecución de los objetivos” (Jaén, 2010, p. 21). ****Además****, el autor identifica varias críticas frecuentes, como el hecho de que “los objetivos para la evaluación del rendimiento están poco definidos, que no tienen conexión con la estrategia organizacional (o entran en contradicción con esta), o el hecho de que es posible que solo se emplee para castigar a los ‘malos’ trabajadores” (Jaén, 2010, p. 21).

****Por último****, Iturralde (2011) sostiene que, “si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, sí se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona” (p. 28). ****De este modo****, la capacitación se convierte en una herramienta clave para el desarrollo de habilidades y competencias que impactan positivamente en el rendimiento laboral, facilitando así la adaptación de los empleados a los requerimientos del entorno organizacional.