



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>

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“Estrategias de Recursos Humanos y la Productividad Laboral en la Empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, Año 2023”

Presentado por:

Bach: LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ CASTILLO

El resultado obtenido es una coincidencia de 6%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

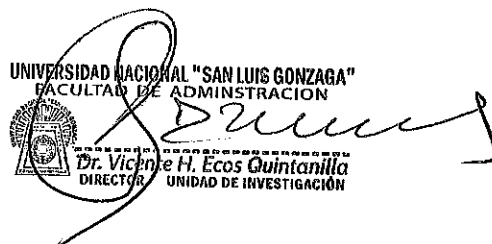
Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

Ica, 16 de mayo del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION

Dr. Vicente H. Ecos Quintanilla
DIRECTOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



Estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la
empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023

Línea de Investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

AUTOR

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ CASTILLO

ASESOR

Mag. PRÓSPERO SANTIAGO ROSALES ALVARADO

Ica-Perú

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres por su compromiso y entusiasmo que siempre compartieron conmigo para poder concluir satisfactoriamente mi carrera profesional y el informe final de investigación y lograr obtener el grado de Licenciado en Administración.

AGRADECIMIENTO

Sea esta oportunidad para agradecer a todos mis docentes de la Facultad de Administración y en especial a mi asesor de Tesis, por sus conocimientos y experiencias que transfirieron durante todo tiempo de aprendizaje de mi carrera profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	17
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSION	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
VIII. ANEXOS	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Indicador plan de desarrollo	20
Figura 2 Indicador gestión del rendimiento	22
Figura 3 Indicador compensación	24
Figura 4 Indicador cultura organizacional	25
Figura 5 Variable estrategias de recursos humanos	27
Figura 6 Indicador gestión del tiempo	28
Figura 7 Indicador desarrollo profesional	30
Figura 8 Indicador comunicación	31
Figura 9 Indicador motivación.....	33
Figura 10 Variable productividad laboral	34
Figura 11 Gráfico de normalidad de estrategias de recursos humanos	37
Figura 12 Gráfico de normalidad productividad laboral.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de población total	18
Tabla 2 Afijación proporcional	19
Tabla 3 Indicador plan de desarrollo.....	20
Tabla 4 Indicador gestión del rendimiento.....	22
Tabla 5 Indicador compensación.....	24
Tabla 6 Indicador cultura organizacional.....	26
Tabla 7 Variable estrategias de recursos humanos.....	27
Tabla 8 Indicador gestión del tiempo.....	29
Tabla 9 Indicador desarrollo profesional	30
Tabla 10 Indicador comunicación	32
Tabla 11 Indicador motivación	33
Tabla 12 Variable productividad laboral.....	35
Tabla 13 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	36
Tabla 14 Correlación rho de Spearman entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral	38
Tabla 15 Correlación rho de Spearman entre el plan de desarrollo y la productividad laboral .	40
Tabla 16 Correlación rho de Spearman entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral	42
Tabla 17 Correlación rho de Spearman entre la compensación y la productividad laboral	44
Tabla 18 Correlación rho de Spearman entre la cultura organizacional y la productividad laboral	46
Tabla 19 Confiabilidad de variable estrategias de recursos humanos	61
Tabla 20 Confiabilidad variable productividad laboral.....	61

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C., ubicada en Ica, durante el año 2023. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, siguiendo el principio de ampliar el conocimiento científico sin una aplicación inmediata. Se realizó a nivel correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió analizar la relación entre las variables sin manipularlas, respetando su contexto natural. La muestra de estudio estuvo compuesta por 300 trabajadores, seleccionados mediante la fórmula de población finita. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, empleando cuestionarios como instrumentos de medición. Se diseñaron dos cuestionarios específicos: uno para evaluar las estrategias de recursos humanos y otro para medir la productividad laboral. El procesamiento y análisis de los datos se llevó a cabo utilizando tanto estadística descriptiva como inferencial.

Los resultados descriptivos revelaron que un 64% de los trabajadores percibieron las estrategias de recursos humanos en la empresa como de nivel alto, mientras que un 36% las calificaron de nivel medio. En cuanto a la productividad laboral, un 68% de los empleados consideraron su productividad como alta, mientras que un 32% la percibieron como media.

Finalmente, se concluye que, el análisis inferencial mostró un coeficiente de correlación de 0.800 entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral, indicando una correlación positiva alta. Además, el valor de significancia de 0.000 evidenció que esta correlación es estadísticamente significativa ($p < 0.05$). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula, aceptando la alterna y se evidencia que, existe una relación directa y significativa entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. en el año 2023.

Palabras claves: desarrollo de recursos humanos, productividad laboral, división de trabajo.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between human resources strategies and labor productivity in the agricultural company Don Ricardo S.A.C., located in Ica, during the year 2023. The research was carried out under a quantitative approach, of a basic type, following the principle of expanding scientific knowledge without an immediate application. It was conducted at a correlational level, with a non-experimental cross-sectional design, which made it possible to analyze the relationship between variables without manipulating them, respecting their natural context. The study sample consisted of 300 workers, selected using the finite population formula. For data collection, the survey technique was used, employing questionnaires as measurement instruments. Two specific questionnaires were designed: one to evaluate human resources strategies and the other to measure labor productivity. Data processing and analysis were carried out using both descriptive and inferential statistics.

The descriptive results revealed that 64% of the workers perceived the human resources strategies in the company as high level, while 36% rated them as medium level. As for labor productivity, 68% of the employees considered their productivity as high, while 32% perceived it as medium.

Finally, it is concluded that the inferential analysis showed a correlation coefficient of 0.800 between human resources strategies and labor productivity, indicating a high positive correlation. Furthermore, the significance value of 0.000 showed that this correlation is statistically significant ($p < 0.05$). Consequently, the null hypothesis was rejected, accepting the alternate hypothesis, and it is evident that there is a direct and significant relationship between human resources strategies and labor productivity in the agricultural company Don Ricardo S.A.C. in the year 2023.

Key words: human resources development, labor productivity, division of labor.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial actual, caracterizado por un alto nivel de competitividad y una dinámica económica en constante evolución, las organizaciones enfrentan el desafío de optimizar sus recursos para mantener y mejorar su posición en el mercado. En este contexto, las estrategias de recursos humanos se han consolidado como un factor determinante en la productividad laboral, actuando no solo como un medio para atraer y retener talento, sino también como un motor clave para impulsar el desempeño y la eficiencia dentro de las empresas.

La empresa agrícola Don Ricardo S.A.C., ubicada en la región de Ica, es un actor destacado en el sector agroindustrial peruano. Su éxito sostenido se ha basado en una combinación de prácticas agrícolas avanzadas y una gestión eficaz de sus recursos humanos. En un sector que depende en gran medida de la mano de obra para garantizar la calidad y el rendimiento de sus productos, resulta crucial examinar cómo las estrategias de recursos humanos implementadas por la empresa impactan directamente en la productividad laboral.

El presente estudio se centró en analizar las diversas estrategias de recursos humanos adoptadas por Don Ricardo S.A.C. durante el año 2023 y su relación con la productividad laboral de sus empleados. Este análisis no solo permitirá comprender la relación de dichas estrategias, sino que también ofrecerá una base para futuras recomendaciones que podrían contribuir al fortalecimiento de la competitividad de la empresa en un mercado cada vez más exigente.

1.1. Planteamiento del problema

En un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio, la gestión eficiente de los recursos humanos se ha convertido en un factor crítico para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones (Gumucio, 2015). En este contexto, las empresas, como la Empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C. en Ica, enfrentan desafíos significativos para maximizar la productividad laboral y garantizar su rentabilidad en un sector clave de la economía peruana.

A pesar de la importancia reconocida de las estrategias de recursos humanos en la mejora del desempeño laboral, existe una falta de comprensión detallada sobre cómo estas estrategias se implementan y su impacto real en la productividad laboral en el contexto específico de una

empresa agrícola como Don Ricardo S.A.C. Además, el año 2023 plantea condiciones únicas debido a la evolución del mercado, los cambios en la fuerza laboral y las expectativas cambiantes de los trabajadores.

1.2. Antecedentes de la investigación

1.2.1. A nivel internacional

Bedoya et al. (2022), quien tuvo por objetivo apoyar la motivación del talento como una estrategia empresarial para mejorar la productividad en empresas de Colombia. La metodología empleada fue documental, con exhaustiva revisión de la literatura en inglés y español sobre la motivación y su impacto en la productividad laboral. Los resultados resaltaron que diversas estrategias, como reconocimiento, capacitación y horarios flexibles, tienen efectos positivos en la productividad. Por otro lado, la necesidad de que los empleadores comprendan las necesidades de los trabajadores para implementar un plan de trabajo efectivo que promueva tanto la satisfacción de los trabajadores como una mayor productividad empresarial.

Reyes et al. (2020), quien en su investigación tuvo por objetivo analizar los modelos de gestión del talento humano en las organizaciones colombianas. La metodología empleada fue de análisis documental y bibliográfica. La importancia de estrategias que optimicen los procesos y promuevan la productividad y competitividad. Además, enfatiza en el papel fundamental de la gestión del talento humano como aliado estratégico para el logro de los objetivos empresariales. Concluyendo que el crecimiento, desarrollo y cumplimiento de los objetivos organizacionales está dado por la atención idónea a la gestión del talento humano.

González (2019), quien tuvo como objetivo caracterizar los efectos de la implementación de una estrategia de recursos humanos en el desempeño percibido por un grupo de trabajadores en una pyme de Bogotá. La metodología utilizada fue un enfoque cualitativo descriptivo de corte transversal, basado en un estudio de caso y entrevistas semi estructuradas a cinco profesionales de la empresa. Los resultados revelaron efectos positivos generales en la implementación de la estrategia de recursos humanos, con un mayor compromiso laboral y asunción de nuevas responsabilidades a nivel administrativo, lo que resultó en una mayor productividad y mejores

resultados laborales. Concluyó que, es crucial que todos los miembros de la organización conozcan y se comprometan con la estrategia de recursos humanos para garantizar un desempeño adecuado de los trabajadores, en línea con la estrategia general de la empresa.

1.2.2. A nivel nacional

Se tiene el estudio de Suarez (2023), quien tuvo como objetivo analizar la implementación de prácticas de recursos humanos que contribuyeron a mejorar la productividad en la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C. La metodología empleada fue de una revisión documental y bibliográfica. Propuso el desarrollo de un instrumento de evaluación para medir el impacto de los recursos humanos en la productividad. Concluyendo que, la competencia es importante, para seguir en el mercado local y sobre todo se pudo observar que existe la voluntad de aprendizaje y crecimiento de los colaboradores.

Torres (2022), se propuso determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la COOPAC "San Francisco de Mocupe - Chiclayo" en 2021. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo-correlacional de naturaleza cuantitativa y un diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario a 25 colaboradores. Los resultados indican que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

Arteaga y Corzo (2019), quienes tuvieron por objetivo analizar la relación entre las estrategias de capacitación del personal y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa "Transporte Zavala S.A.C" en Ate-Vitarte. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 50 colaboradores. Se aplicaron dos instrumentos por variable para recopilar los datos. Los resultados de la prueba de hipótesis demostraron una relación positiva significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la empresa.

Rivera (2019), quien tuvo por objetivo proponer un Modelo de gestión del talento humano con el fin de mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en la Agencia Bagua del Banco de la Nación en 2018. El enfoque del estudio fue descriptivo-propositivo, utilizando un diseño no

experimental, con una muestra de 14 colaboradores. La recolección de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios. Se concluyó que se requiere un fortalecimiento del nivel de productividad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de funciones de la mayoría de los colaboradores, y que la implementación del Modelo de gestión del talento humano puede superar esta situación.

1.2.3. A nivel local

Quezada (2021), quien tuvo por objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica, en 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño no experimental, y se trabajó con la totalidad de la población, compuesta por 24 trabajadores. Para recopilar la información, se utilizaron dos cuestionarios. La conclusión, revela una correlación directa, de grado satisfactorio entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los funcionarios.

Gutiérrez (2017), quien tuvo por objetivo analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustrias ICELS SAC en Ica. El estudio se clasificó como una investigación de tipo sustantiva básica. Se utilizó un muestreo aleatorio simple encuestando a los 30 trabajadores de diversas áreas de la empresa. La investigación concluyó que, la gestión de recursos humanos tiene un impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el plan de desarrollo y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre compensación y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

a) Justificación práctica

La justificación práctica de esta investigación radica en la importancia crítica de comprender y mejorar las estrategias de recursos humanos en el contexto específico de una empresa agrícola como Don Ricardo S.A.C. La agricultura es un sector vital en la economía peruana, y la productividad laboral eficiente es esencial para la rentabilidad y sostenibilidad de estas empresas. Al identificar y evaluar las estrategias de recursos humanos más efectivas, esta investigación puede proporcionar a Don Ricardo S.A.C. y a otras empresas agrícolas herramientas prácticas para mejorar su rendimiento y competitividad en un mercado en constante evolución.

b) Justificación metodológica

La elección de un enfoque metodológico sólido y riguroso es fundamental para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados. En este estudio, se empleará el método de investigación cuantitativo, como encuesta y entrevista, para recopilar datos de manera completa y detallada. El enfoque permitirá una comprensión más completa de la relación entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en Don Ricardo S.A.C. Además, se utilizarán herramientas estadísticas avanzadas para analizar los datos, lo que garantizará resultados precisos y significativos.

c) Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación se basa en la creciente importancia de la gestión de recursos humanos en el entorno empresarial actual. Se fundamenta en teorías y modelos

previamente establecidos relacionados con la gestión de recursos humanos, el desempeño laboral y la productividad. La investigación se apoyará en la revisión crítica de literatura y teorías relevantes para construir un marco conceptual sólido que respalde la interpretación de los hallazgos y la formulación de recomendaciones.

d) Justificación social

La investigación tiene una relevancia social significativa ya que puede tener un impacto directo en la vida de los trabajadores y en la sostenibilidad de la industria agrícola en la región de Ica. Mejorar la productividad laboral a través de estrategias de recursos humanos efectivas no solo beneficia a la empresa, sino que también puede mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo para la comunidad local. Al proporcionar información valiosa a Don Ricardo S.A.C. y a otras empresas agrícolas, esta investigación contribuye al desarrollo económico y social de la región.

1.4.2. Importancia

Esta investigación no solo aborda cuestiones empresariales específicas, sino que también tiene un impacto más amplio en la economía regional, la calidad de vida de los trabajadores y el conocimiento en el campo de la gestión de recursos humanos. Su importancia radica en su capacidad para generar beneficios tanto a nivel empresarial como social en la región de Ica y más allá.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el plan de desarrollo y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

- Determinar la relación que existe entre la compensación y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.
- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

1.6. Hipótesis y variables

1.6.1. Hipótesis

1.6.1.1. Hipótesis general

Las estrategias de recursos humanos se relacionan directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

1.6.1.2. Hipótesis específicas

- El plan de desarrollo se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.
- La gestión del rendimiento se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.
- La compensación se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.
- La cultura organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

1.6.2. Variables

Variable independiente: Estrategias de recursos humanos

- Plan de desarrollo
- Gestión del rendimiento
- Compensación
- Cultura organizacional

Variable dependiente: Productividad laboral

- Gestión de tiempo
- Desarrollo profesional

- Comunicación
- Motivación

1.6.3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
Estrategias de recurso humanos (VI)	Armstrong (2006), las estrategias de recursos humanos se refieren a los planes y enfoques integrales que las organizaciones desarrollan para gestionar eficazmente a su personal y maximizar su contribución al logro de los objetivos empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de desarrollo • Gestión del rendimiento • Compensación • Cultura organizacional
Productividad laboral (VD)	Solow (2018), la productividad laboral se refiere a la medida de la cantidad de producción o servicio que un trabajador puede generar en un determinado período de tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de tiempo • Desarrollo profesional • Comunicación • Motivación

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica, y de acuerdo con lo que postula Ceroni (2010): “Por investigación en ciencia pura yo entiendo una investigación hecha sin ninguna idea de su aplicación industrial, pero sí con la visión de extender nuestro conocimiento de las leyes naturales” (p. 5).

2.1.2. Nivel de investigación

Para la presentación investigación se usó el nivel correlacional y de acuerdo con Ramos-Galarza (2020):

Sugiere el grado de relación o involucramiento entre dos o más variables. La fuerza y la dirección de la asociación entre las variables, lo que implica examinar si los cambios en una variable se corresponden con los cambios en otra. (p. 6)

2.1.3. Diseño de investigación

En la investigación se usó el diseño no experimental de corte transversal, y siguiendo lo que propone Manterola et al. (2019), los diseños de investigación no experimental se distinguen por la incapacidad de manipular las variables independientes en la medición del tema de estudio. Por esta razón, son más adecuados para abordar fenómenos que, por su naturaleza, no pueden ser aislados intencionalmente de su entorno o contexto natural.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Para Ventura-León (2017), “la población se define como un grupo de elementos que comparten ciertas características que se desean investigar” (p. 4).

Para la presente investigación la población quedo conformado por:

Tabla 1

Distribución de población total

Trabajadores	Población
Trabajadores fijos – oficina	224
Trabajadores fijos – campo	1,142
Total población	1,366

2.2.2. Muestra

La muestra, se determinó de acuerdo con la fórmula de la población finita, quedando establecida de la siguiente manera:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1,366 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (1,366 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$n = 300$ Trabajadores

N: Población 1366

Z: Nivel de confianza (1.96) = 95%

n: Tamaño de la muestra

E: Error muestral (0.05)

p: Proporción a favor (0.5)

q: Proporción en contra (0.5)

Tabla 2*Afijación proporcional*

Grupo ocupacional	Población (100%)	Muestra (21.96%)
Trabajadores fijos - oficina	224	49
Trabajadores fijos - campo	1,142	251
Total	1,366	300

2.3. Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó la encuesta, siguiendo a Casas et al. (2004), se define como:

Una técnica que emplea un conjunto estandarizado de procedimientos de investigación para recopilar y analizar datos de una muestra representativa de una población más extensa. Este enfoque se utiliza para explorar, describir, predecir y/o explicar varias características de una población o universo más amplio. (p. 527)

2.4. Instrumentos de recolección de datos

En el estudio se usó el cuestionario como instrumento de investigación, para lo cual se elaborarán dos cuestionarios, uno para la variable estrategias de recursos humanos y otra para la variable productividad laboral.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

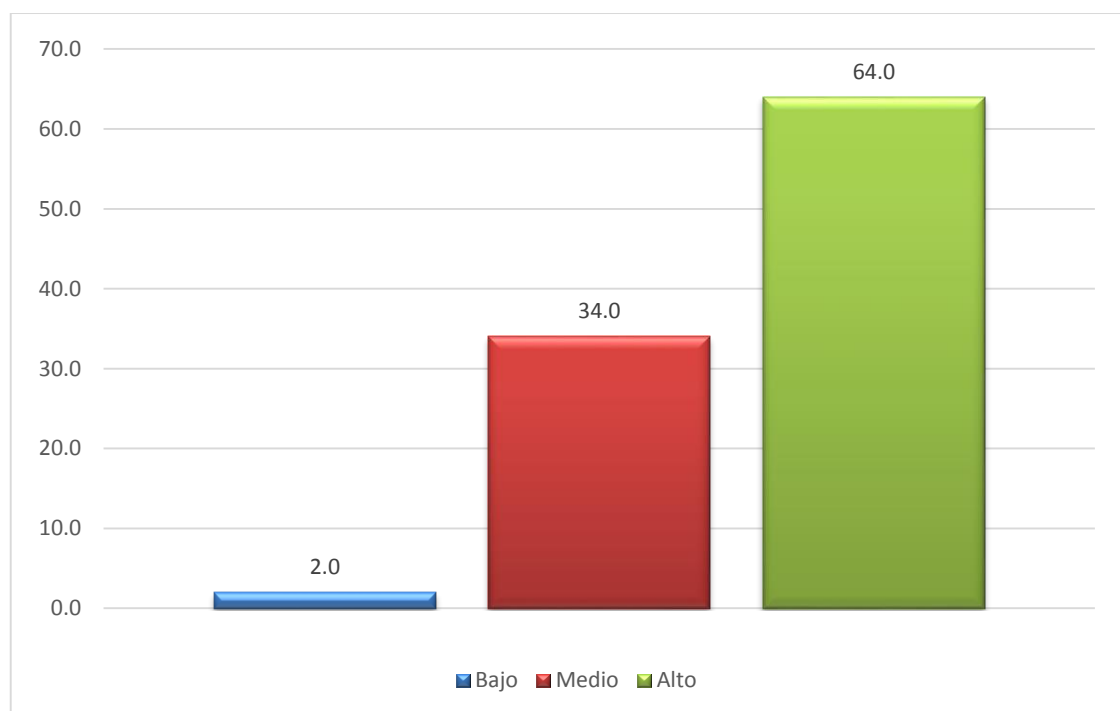
En el presente estudio se usó la estadística descriptiva e inferencial: recolección de los datos obtenidos, procesamiento de los datos, en tablas y figuras, análisis e interpretación descriptivo, prueba de normalidad, análisis inferencial estadístico Rho de Spearman, y análisis e interpretación inferencial.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de variable estrategias de recursos humanos

Figura 1

Indicador plan de desarrollo



Nota: elaboración propia

Tabla 3

Indicador plan de desarrollo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	6	2.0	2.0
Medio	102	108	34.0	36.0
Alto	192	300	64.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

En la figura 1 y tabla 3, se muestra los resultados obtenidos acerca del plan de desarrollo, donde, la mayoría de los trabajadores, 192 personas (64%), perciben que el plan de desarrollo es

alto. Este es un resultado positivo, que refleja una percepción general favorable hacia las oportunidades de desarrollo que la empresa ofrece.

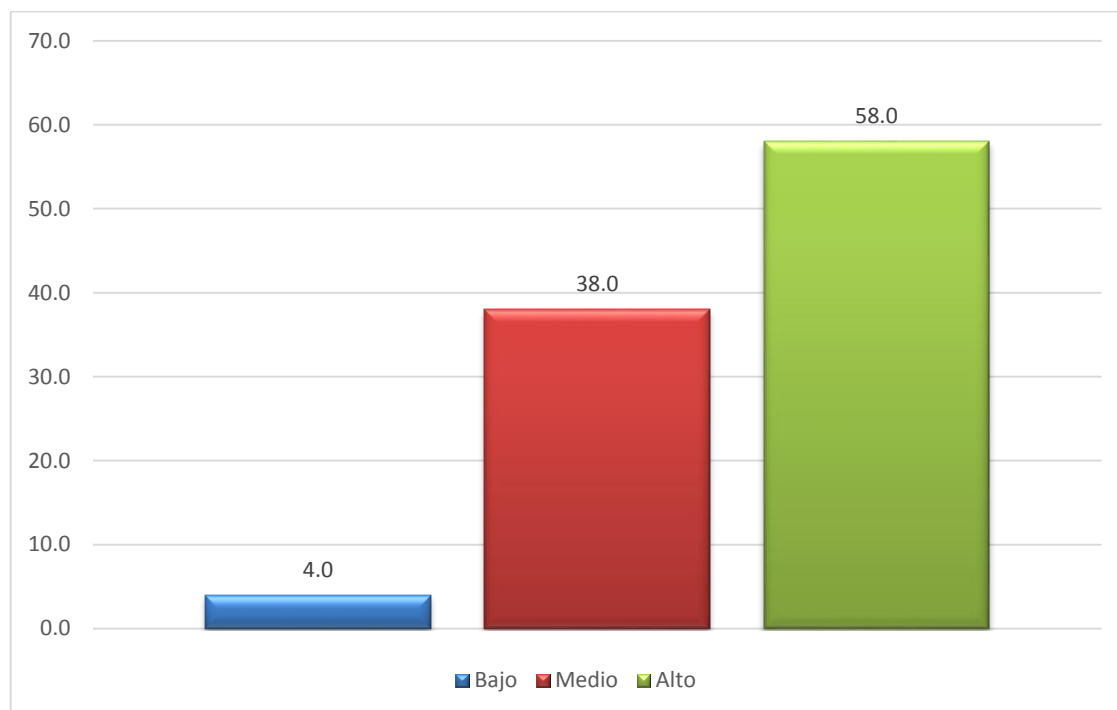
Por otro lado, de 102 trabajadores (34%) consideran que el plan de desarrollo está en un nivel medio. Esto indica que más de un tercio de los trabajadores siente que el plan es adecuado, pero con margen de mejora.

Finalmente, de 6 trabajadores (2%) perciben que el plan de desarrollo en la empresa es bajo. Este pequeño porcentaje sugiere que solo una minoría insignificante de los trabajadores considera que el plan de desarrollo es insuficiente.

En general, un 98% de los trabajadores percibe el plan de desarrollo de la empresa como medio o alto, con una mayoría clara (64%) que lo califica como alto. Esto sugiere que la empresa está brindando buenas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a sus trabajadores, lo cual es fundamental para la retención del talento y la mejora continua del personal. Sin embargo, el pequeño porcentaje (2%) que percibe un bajo nivel en el plan de desarrollo indica que puede haber áreas específicas que requieran atención para asegurar que todos los trabajadores se sientan apoyados en su crecimiento profesional.

Figura 2

Indicador gestión del rendimiento



Nota: elaboración propia

Tabla 4

Indicador gestión del rendimiento

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	12	4.0	4.0
Medio	114	126	38.0	42.0
Alto	174	300	58.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

En la figura 2 y tabla 3, sobre la gestión del rendimiento, se observa que la mayoría de los trabajadores, 174 personas (58%), consideran que la gestión del rendimiento es alta. Esto es un indicador positivo, ya que más de la mitad de los trabajadores perciben que la gestión del rendimiento en la empresa es efectiva y bien implementada.

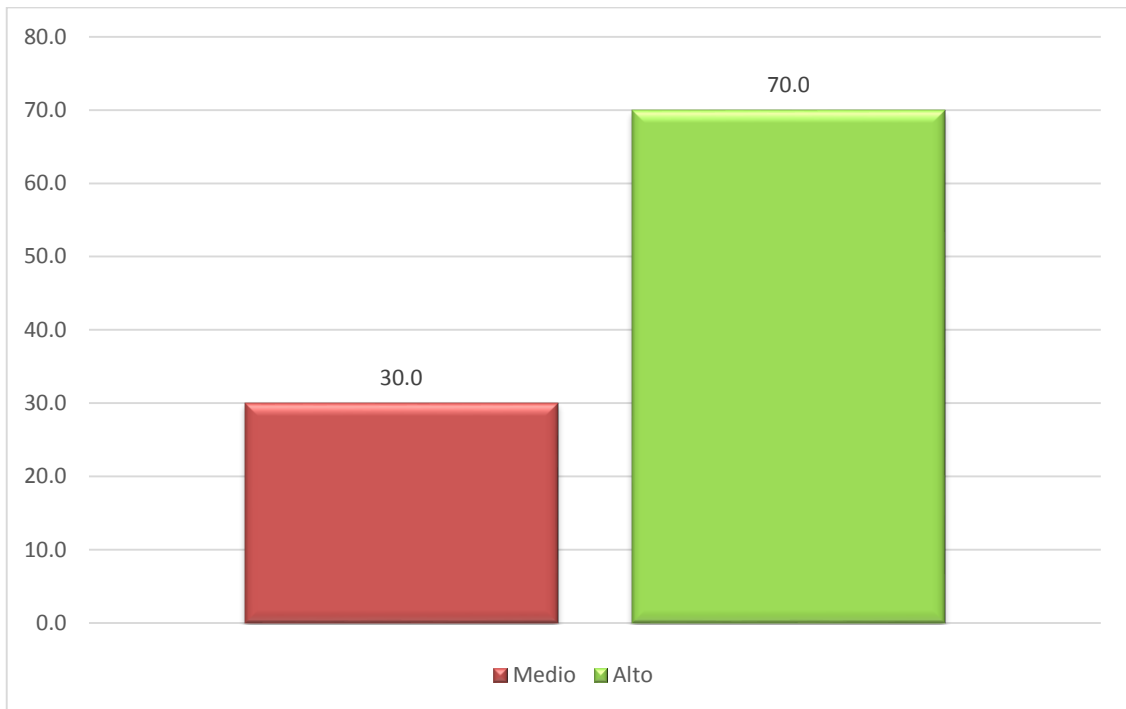
Por otro lado, 114 trabajadores (38%) perciben la gestión del rendimiento como de nivel medio. Esto indica que un número considerable de trabajadores considera que la gestión del rendimiento es moderadamente adecuada.

Finalmente, 12 trabajadores (4%) perciben que la gestión del rendimiento en la empresa es baja. Este pequeño porcentaje sugiere que solo una minoría de los trabajadores considera que la gestión del rendimiento es insuficiente.

En general, los resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción positiva sobre la gestión del rendimiento en la empresa, con un 96% de los trabajadores clasificando la gestión del rendimiento entre media y alta. Esto refleja una gestión efectiva que podría estar contribuyendo positivamente a la productividad laboral en la empresa. Sin embargo, el pequeño porcentaje que percibe una baja gestión del rendimiento podría señalar áreas de oportunidad para la empresa, para asegurar que todos los trabajadores se beneficien de una gestión de rendimiento óptima.

Figura 3

Indicador compensación



Nota: elaboración propia

Tabla 5

Indicador compensación

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	90	90	30.0	30.0
Alto	210	300	70.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

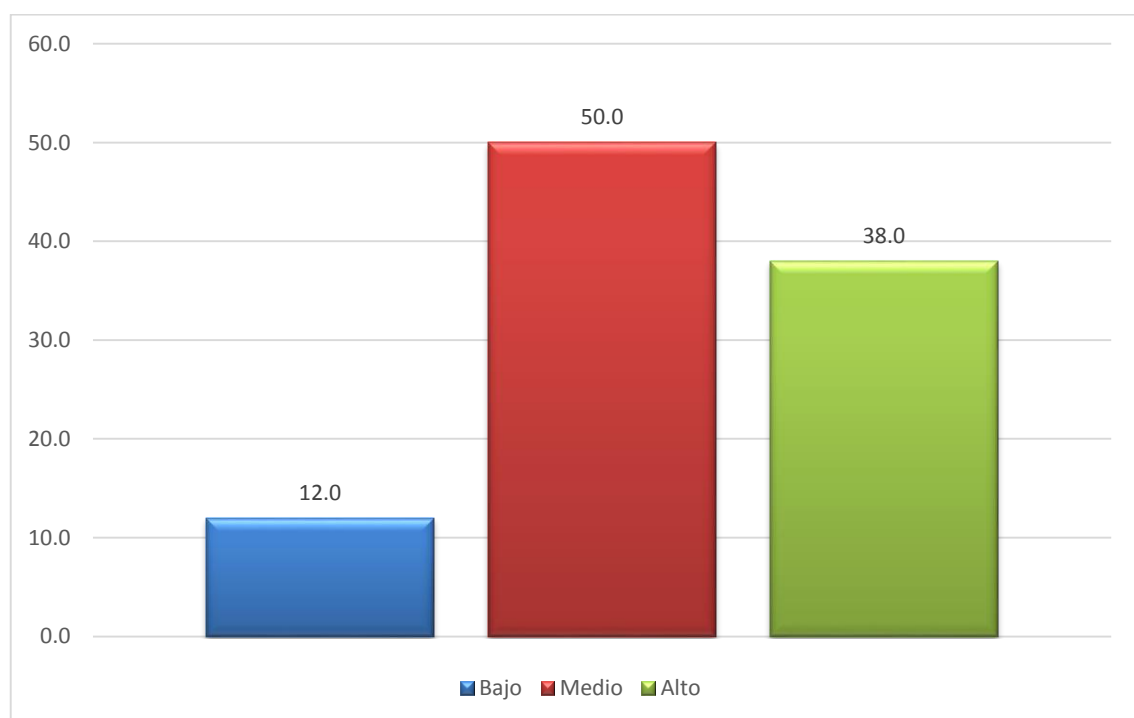
En cuanto al indicador compensación, en la figura 3 y tabla 5, se muestran los resultados obtenidos, donde, se obtuvo un nivel alto de percepción, donde, la mayoría de los trabajadores, 210 personas (70%), perciben que la compensación es alta. Este resultado es muy positivo, ya que muestra que una gran mayoría de los trabajadores considera que la compensación ofrecida por la empresa es muy satisfactoria.

Por otro lado, 90 trabajadores (30%) perciben que la compensación en la empresa es de nivel medio. Esto indica que aproximadamente un tercio de los trabajadores considera que el sistema de compensación es adecuado, pero no sobresaliente.

Los resultados sugieren que el sistema de compensación en la empresa es percibido de manera positiva por la gran mayoría de los trabajadores, con un 70% considerándolo alto y un 30% considerándolo medio. Esto implica que la empresa tiene un sistema de compensación que es mayormente bien recibido por sus trabajadores, lo que puede ser un factor importante en la motivación y la productividad laboral. Es probable que la compensación esté jugando un papel clave en la retención de talento y la satisfacción laboral dentro de la empresa.

Figura 4

Indicador cultura organizacional



Nota: elaboración propia

Tabla 6*Indicador cultura organizacional*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	36	12.0	12.0
Medio	150	186	50.0	62.0
Alto	114	300	38.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

Sobre los resultados obtenidos acerca del indicador cultura organizacional en la figura 4 y tabla 6, se tienen los siguientes resultados, donde, el gran parte de los trabajadores, 150 personas, lo que equivale al (50%) del total, perciben la cultura organizacional como de nivel medio. Esto indica que, para la mitad de los trabajadores, la cultura organizacional es moderadamente efectiva.

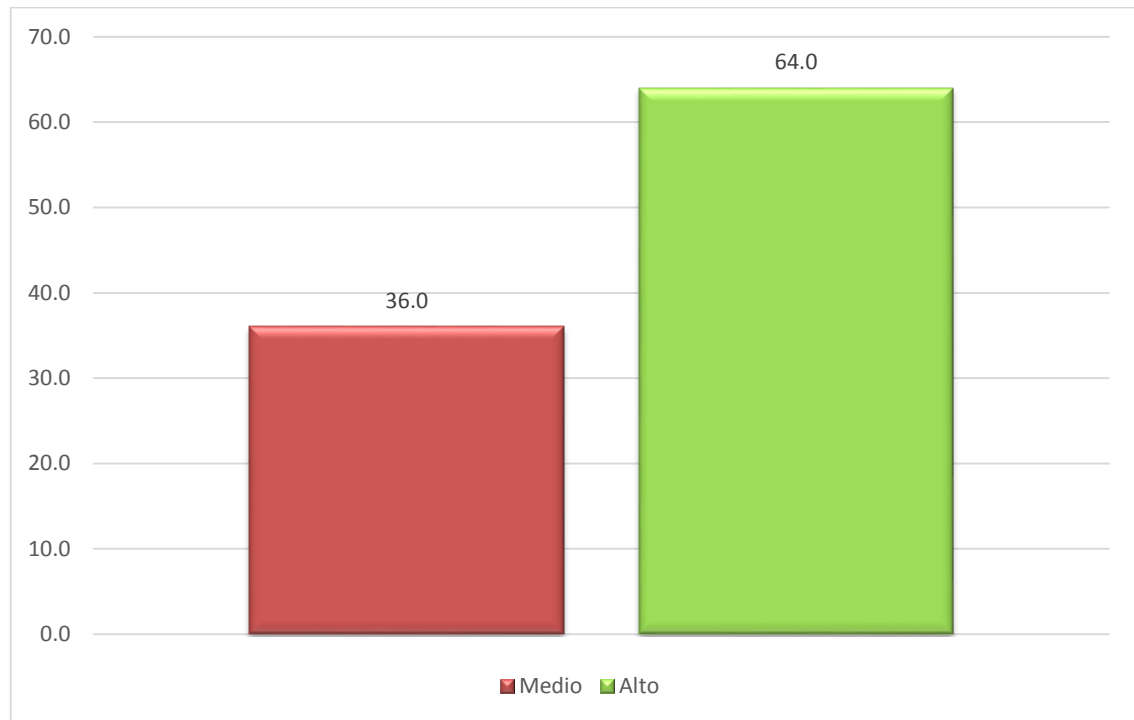
Por otro lado, 114 trabajadores, es decir, el (38%) del total, consideran que la cultura organizacional es alta. Esto sugiere que una proporción significativa de los trabajadores ve la cultura organizacional como fuerte y positiva.

Finalmente, 36 trabajadores que representa el (12%), perciben que la cultura organizacional en la empresa es baja. Este porcentaje sugiere que una minoría de los trabajadores no considera que la cultura organizacional sea sólida o efectiva.

En general, la distribución de la percepción de la cultura organizacional muestra que un 88% de los trabajadores la perciben entre media y alta, lo cual es un indicador positivo para la empresa. Sin embargo, el hecho de que un 12% de los trabajadores perciba una cultura organizacional baja podría ser un área de mejora para la empresa, especialmente si esto impacta negativamente en la productividad laboral.

Figura 5

Variable estrategias de recursos humanos



Nota: elaboración propia

Tabla 7

Variable estrategias de recursos humanos

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	108	108	36.0	36.0
Alto	192	300	64.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

En la figura 5 y tabla 7, sobre la variable estrategias de recursos humanos, se tiene los siguientes resultados, donde, un gran porcentaje de los trabajadores, 192 personas que representan el (64%), perciben que las estrategias de recursos humanos son de nivel alto. Esto es un resultado positivo, ya que sugiere que la mayoría de los trabajadores valoran y están satisfechos con las estrategias de recursos humanos aplicadas en la empresa.

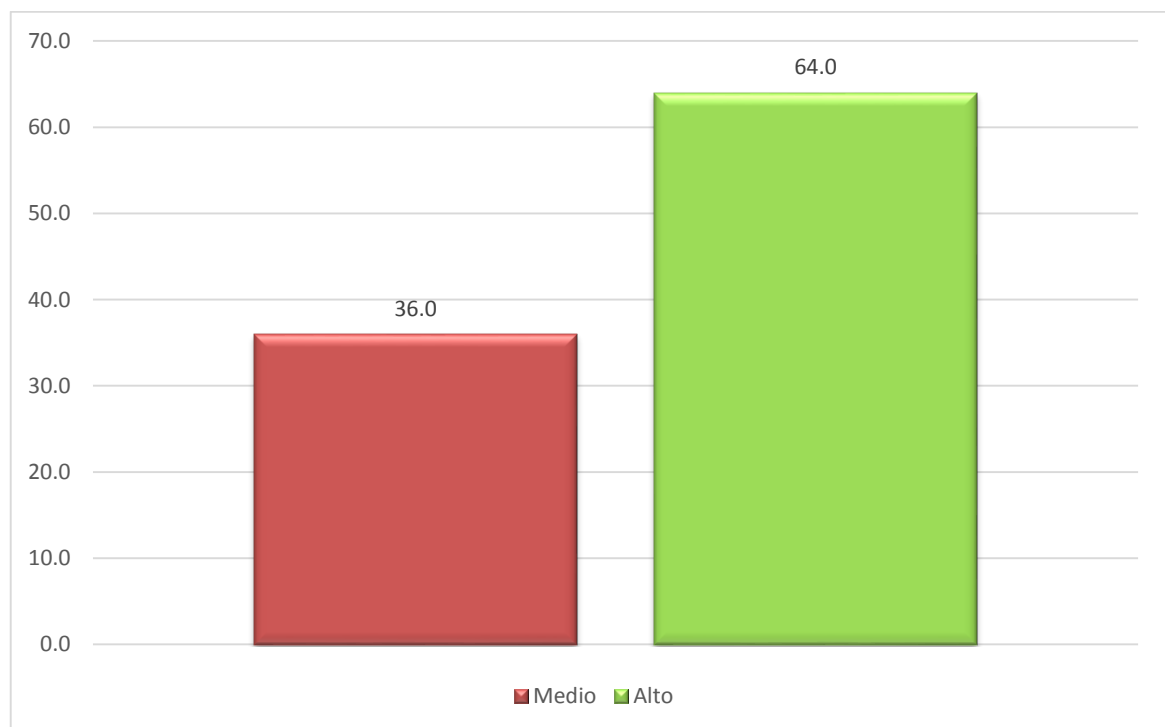
Por otro lado, 108 trabajadores (36%) manifiestan que las estrategias de recursos humanos implementadas en la empresa son de nivel medio. Esto indica que un poco más de un tercio de los trabajadores considera que las estrategias de recursos humanos son adecuadas, pero que posiblemente hay margen de mejora.

En general, el 100% de los trabajadores perciben las estrategias de recursos humanos como de nivel medio o alto, con una clara mayoría (64%) en el nivel alto. Esto indica que la empresa tiene implementadas estrategias de recursos humanos que son valoradas positivamente por la mayoría de los trabajadores. Esta percepción positiva es crucial, ya que las estrategias de recursos humanos bien implementadas pueden contribuir significativamente a la satisfacción, retención y productividad de los trabajadores, lo cual es fundamental para el éxito de la empresa.

3.2. Análisis de variable productividad laboral

Figura 6

Indicador gestión del tiempo



Nota: elaboración propia

Tabla 8*Indicador gestión del tiempo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	108	108	36.0	36.0
Alto	192	300	64.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

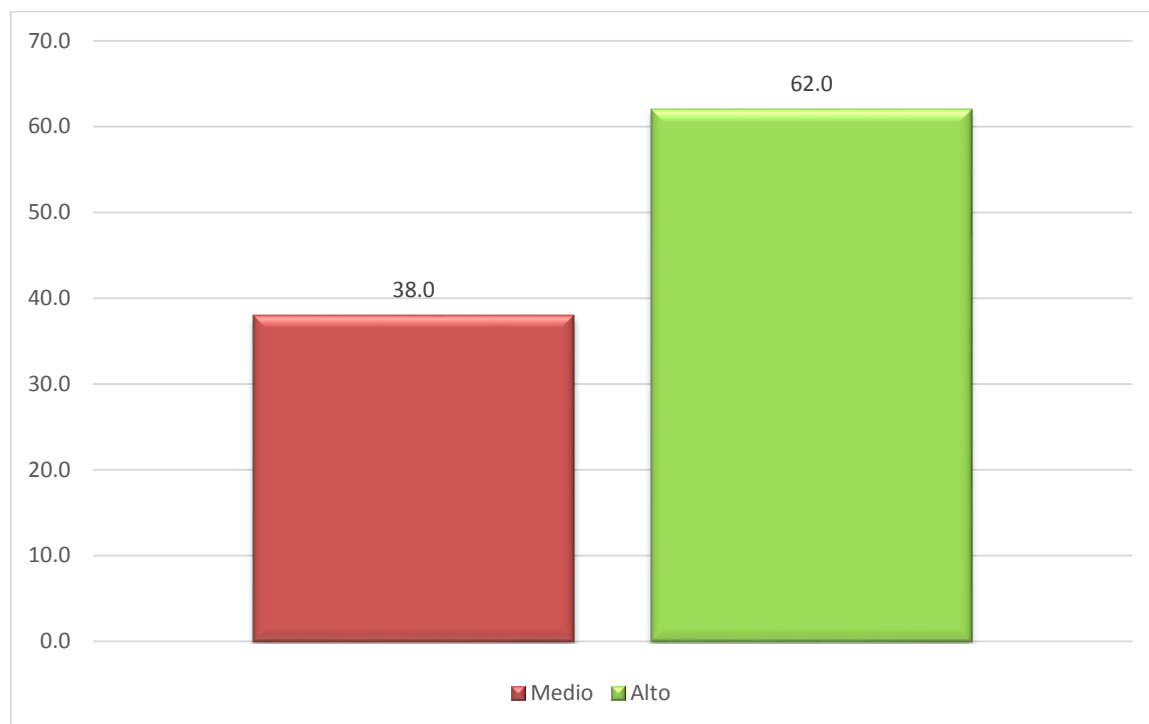
En cuanto al indicador gestión del tiempo se tiene que, de 192 trabajadores (64%) consideran que la gestión del tiempo es alta. Este resultado es positivo, ya que indica que la mayoría de los trabajadores valoran positivamente cómo se gestiona el tiempo en la empresa.

Por otro lado, 108 trabajadores que representan (36%) perciben que la gestión del tiempo en la empresa se encuentra en un nivel medio. Esto sugiere que más de un tercio de los trabajadores consideran que la gestión del tiempo es adecuada, pero que podría mejorarse.

El 100% de los trabajadores perciben la gestión del tiempo como media o alta, con una mayoría significativa (64%) que la clasifica como alta. Este resultado sugiere que la empresa está manejando el tiempo de manera efectiva para la mayoría de sus trabajadores, lo cual es crucial para mantener altos niveles de productividad y eficiencia. Una buena gestión del tiempo puede contribuir a un entorno de trabajo más organizado y productivo, lo que, a su vez, impacta positivamente en el rendimiento general de la empresa.

Figura 7

Indicador desarrollo profesional



Nota: elaboración propia

Tabla 9

Indicador desarrollo profesional

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	114	114	38.0	38.0
Alto	186	300	62.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

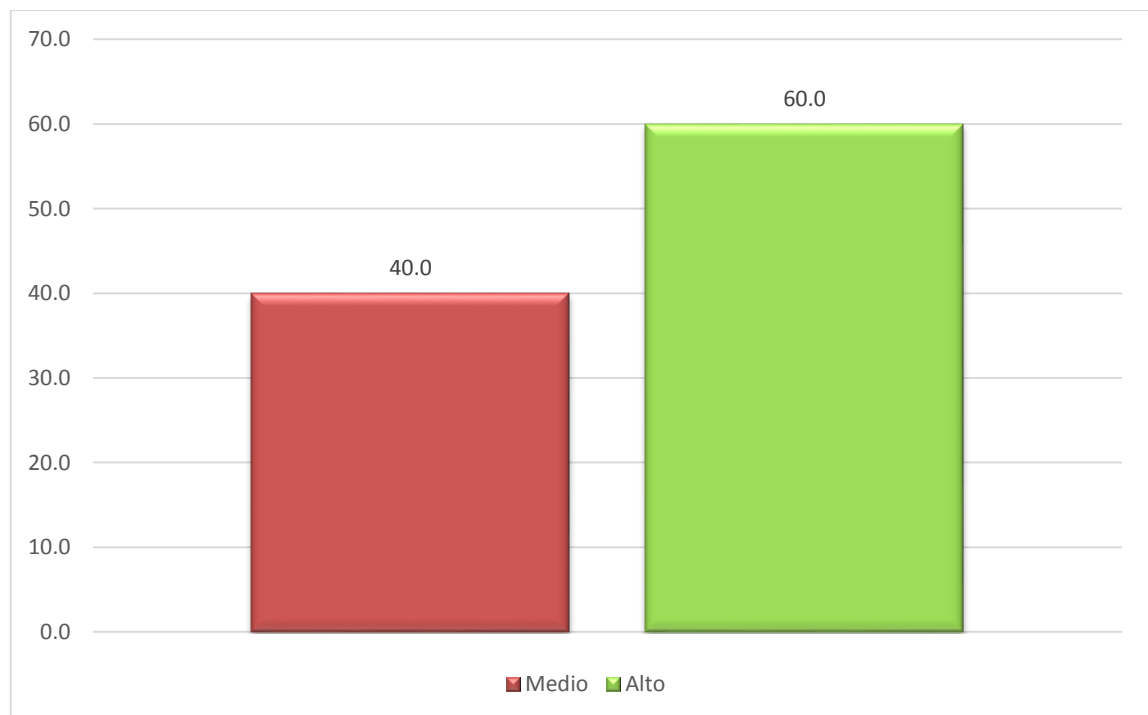
En la figura 7 y tabla 9, sobre los resultados del indicador desarrollo profesional se tiene que, de 114 trabajadores que representan (38%) perciben que las oportunidades de desarrollo profesional en la empresa son de nivel medio. Esto indica que una proporción significativa de trabajadores considera que hay oportunidades para crecer profesionalmente, pero que podrían ser mejoradas.

De otro lado, 186 trabajadores que representan (62%) consideran que las oportunidades de desarrollo profesional en la empresa son altas. Este es un resultado positivo, ya que más de la mitad de los trabajadores sienten que la empresa ofrece buenas oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.

El 100% de los trabajadores perciben las oportunidades de desarrollo profesional como medianas o altas, con una mayoría (62%) que las considera altas. Esto sugiere que la empresa está brindando a sus trabajadores oportunidades significativas para el desarrollo profesional, lo cual es esencial para mantener la motivación y el compromiso a largo plazo. Fomentar un entorno que apoya el crecimiento profesional puede ser un factor clave para la retención de talento y el fortalecimiento de la productividad en la empresa.

Figura 8

Indicador comunicación



Nota: elaboración propia

Tabla 10*Indicador comunicación*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	120	120	40.0	40.0
Alto	180	300	60.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

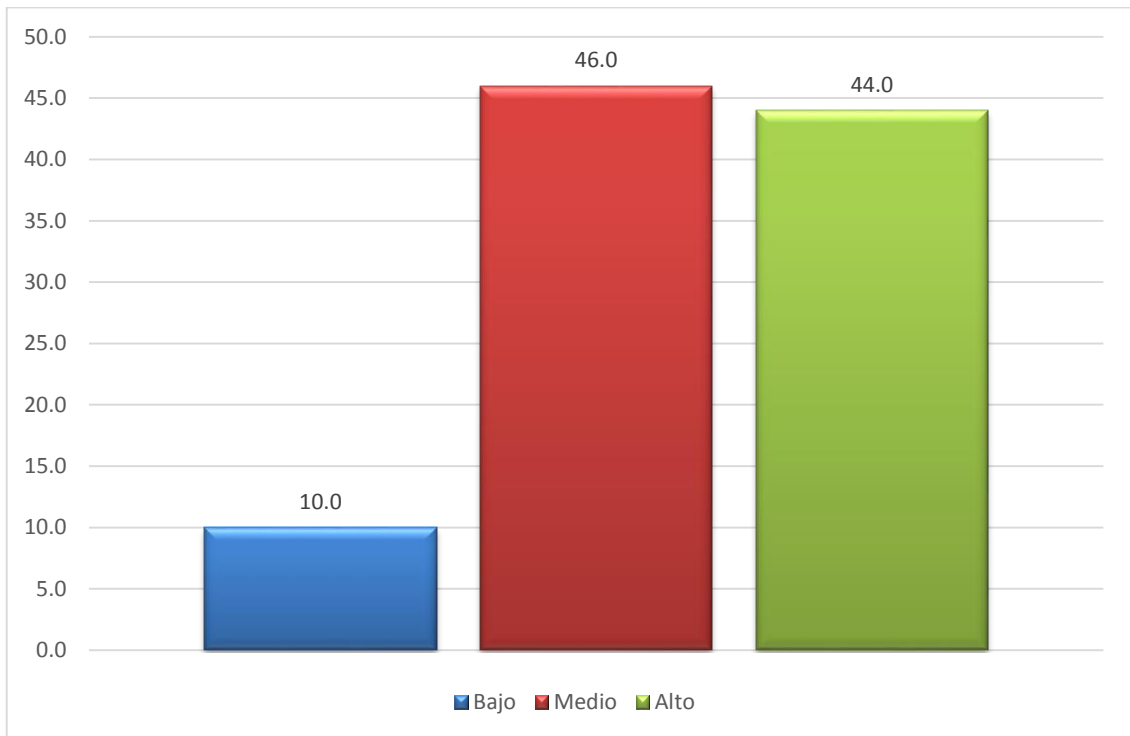
Sobre el indicador comunicación se tiene que, de 180 trabajadores que representan (60%) consideran que la comunicación en la empresa es alta. Este resultado es positivo, ya que la mayoría de los trabajadores perciben que la comunicación dentro de la empresa es efectiva y satisfactoria.

Por otro lado, de 120 trabajadores los cuales representan (40%) manifiestan que la comunicación en la empresa es de nivel medio. Esto indica que una proporción significativa de trabajadores considera que la comunicación es adecuada, pero que existen áreas donde podría mejorarse.

En general, del 100% de los trabajadores perciben la comunicación en la empresa como media o alta, con una mayoría (60%) que la califica como alta. Esto sugiere que, en general, la comunicación dentro de la empresa es fluida y efectiva, lo que es crucial para la coordinación, colaboración y eficiencia en el trabajo. Una comunicación sólida en la organización puede ayudar a prevenir malentendidos, mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad, lo cual es beneficioso para el éxito general de la empresa.

Figura 9

Indicador motivación



Nota: elaboración propia

Tabla 11

Indicador motivación

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	30	10.0	10.0
Medio	138	168	46.0	56.0
Alto	132	300	44.0	100.0
Total	300		100.0	

Nota: elaboración propia

En la figura 9 y tabla 11, sobre el indicador motivación, se tiene que 132 trabajadores (44%) consideran que su motivación es alta. Esto es positivo y favorable, ya que una gran proporción de trabajadores se siente altamente motivada en su trabajo.

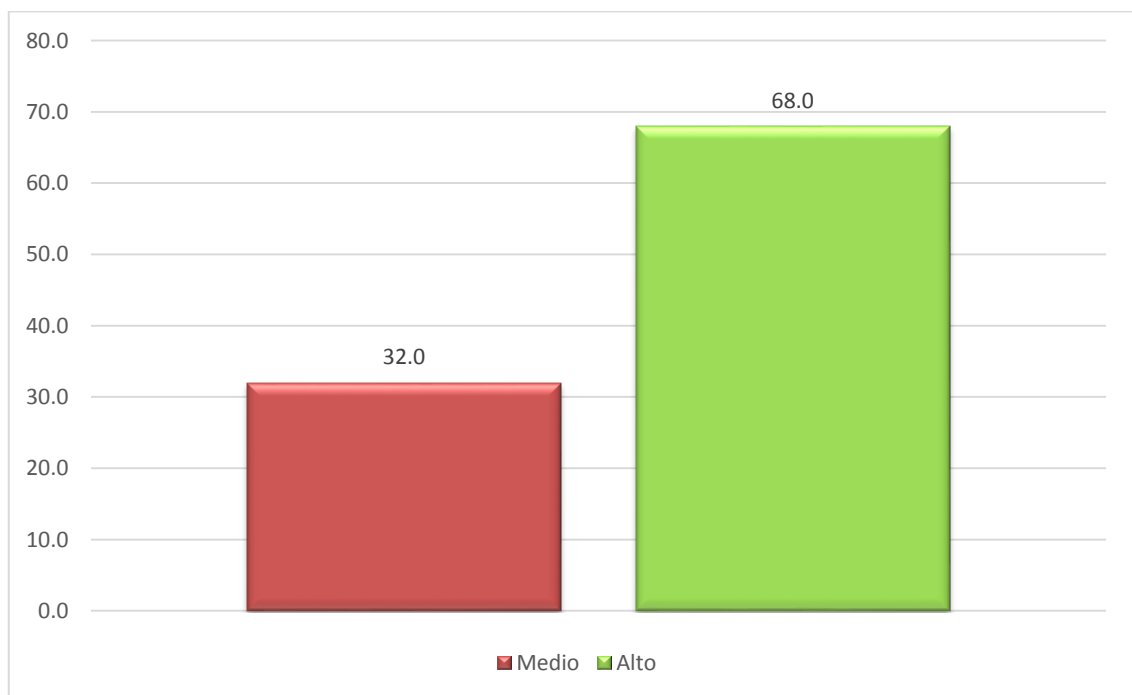
Por otro lado, 138 trabajadores (46%) perciben su motivación como de nivel medio. Esto sugiere que una cantidad considerable de trabajadores considera que su motivación es adecuada, pero que podría incrementarse.

Finalmente, 30 trabajadores (10%) perciben que su motivación es baja. Este porcentaje, aunque no es mayoritario, indica que una minoría de trabajadores se siente desmotivada, lo que podría impactar negativamente en su desempeño.

En general, los resultados muestran que un 90% de los trabajadores perciben su motivación como media o alta, lo cual es un buen indicativo para la empresa. Sin embargo, el 10% de los trabajadores que reportan un bajo nivel de motivación podría ser un área de preocupación, ya que la motivación es un factor clave para el rendimiento y la productividad. Es importante que la empresa considere estrategias para elevar la motivación entre todos sus trabajadores, potenciando aquellas áreas que actualmente mantienen motivados a una mayoría, pero también abordando las causas que podrían estar afectando a los trabajadores menos motivados.

Figura 10

Variable productividad laboral



Nota: elaboración propia

Tabla 12*Variable productividad laboral*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	96	32.0	32.0	32.0
Alto	204	68.0	68.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia

En la figura 10 y tabla 12, sobre los resultados obtenidos de la variable productividad laboral, donde, la mayoría de los empleados, 204 personas que representan (68%), perciben su productividad laboral como alta. Este es un resultado favorable, ya que la mayoría de los empleados se sienten altamente productivos en su trabajo.

Por otro lado, 96 empleados (32%) perciben que su productividad laboral es de nivel medio. Esto sugiere que cerca de un tercio de los empleados considera que su productividad es adecuada, pero existe espacio para mejorar.

En general, el 100% de los empleados perciben su productividad laboral como media o alta, con una clara mayoría (68%) en el nivel alto. Esto refleja que la mayoría de los empleados se considera productiva, lo que es un buen indicador para el rendimiento general de la empresa. Mantener y mejorar estos niveles de productividad puede ser clave para continuar alcanzando los objetivos organizacionales y mantener la competitividad en el mercado.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de recursos humanos	0.135	300	0.000
Productividad laboral	0.103	300	0.000

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 13, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contratación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 11

Gráfico de normalidad de estrategias de recursos humanos

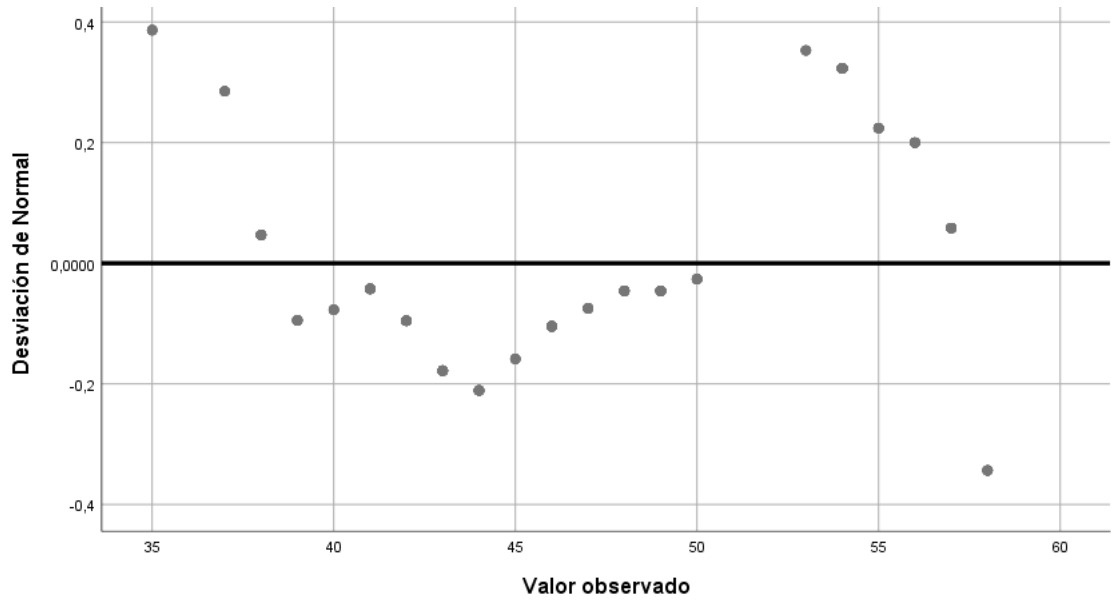
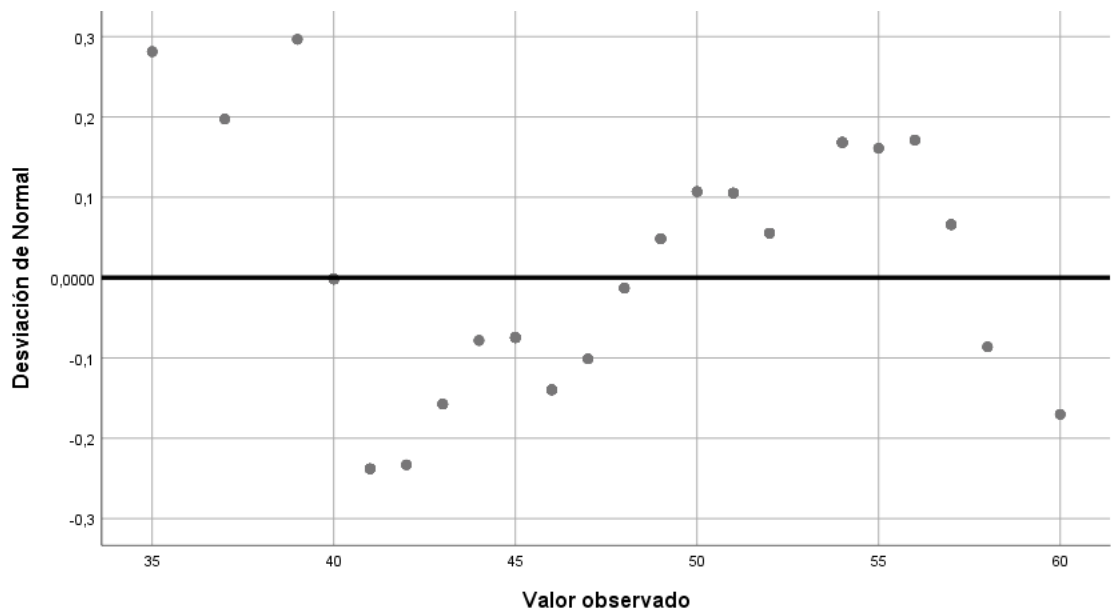


Figura 12

Gráfico de normalidad productividad laboral



3.3.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis nula

Las estrategias de recursos humanos no se relacionan directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

Las estrategias de recursos humanos se relacionan directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Tabla 14

Correlación rho de Spearman entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral

		Estrategias de recursos humanos	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Estrategias de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	300	300	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0.800	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	300	300

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 14, se tiene que el coeficiente de correlación entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral es de 0.800. Este valor sugiere una correlación positiva alta entre las dos variables. Lo que sugiere que, cuando se implementan mejores estrategias de recursos humanos, la productividad laboral tiende a aumentar.

El valor de significancia es 0.000, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y menor a ($p < 0.05$); por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, donde, se evidencia que las estrategias de recursos humanos se relacionan directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

La correlación positiva y estadísticamente significativa encontrada sugiere que en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, durante el año 2023, las estrategias de recursos humanos están estrechamente relacionadas con la productividad laboral. Mejores estrategias en recursos humanos se asocian con una mayor productividad laboral, lo que resalta la importancia de invertir en políticas y prácticas de recursos humanos efectivas para optimizar los resultados laborales en la empresa.

3.3.3. Comprobación de hipótesis específicas

3.3.3.1. Hipótesis específica N° 1

Hipótesis nula

El plan de desarrollo no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

El plan de desarrollo se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Tabla 15

Correlación rho de Spearman entre el plan de desarrollo y la productividad laboral

		Plan de desarrollo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Plan de desarrollo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	300
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0.667
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	300

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 15, el coeficiente de correlación obtenido entre el plan de desarrollo y la productividad laboral es 0.667. Este valor indica una correlación positiva moderada-alta entre las dos variables. Esto sugiere que, a medida que se implementan o mejoran los planes de desarrollo, la productividad laboral tiende a aumentar en la empresa.

El valor de significancia es 0.000, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y menor a ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde se tiene que, el plan de desarrollo se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

La correlación positiva y estadísticamente significativa entre el plan de desarrollo y la productividad laboral sugiere que, en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica durante el año 2023, la implementación de planes de desarrollo eficaces se asocia con un aumento en la productividad laboral. Esto resalta la importancia de diseñar y ejecutar planes de desarrollo dentro de las estrategias de recursos humanos para mejorar los resultados laborales en la empresa.

3.3.3.2. Hipótesis específica N° 2

Hipótesis nula

La gestión del rendimiento no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

La gestión del rendimiento se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Tabla 16

Correlación rho de Spearman entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral

			Gestión del rendimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	1.000	0.654
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	300	300
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0.654	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	300	300

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 16, donde el coeficiente de correlación encontrado entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral es 0.654. Este valor indica una correlación positiva moderada entre las dos variables. Esto sugiere que mejoras en la gestión del rendimiento están asociadas con un incremento en la productividad laboral dentro de la empresa.

El valor de significancia es 0.000, lo que implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y menor a ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, y se evidencia que, la gestión del rendimiento se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

La correlación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral sugiere que, en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica durante el año 2023, una gestión efectiva del rendimiento de los empleados se asocia con una mayor productividad laboral. Esto subraya la importancia de incorporar prácticas de gestión del rendimiento dentro de las estrategias de recursos humanos para mejorar la productividad en la empresa.

3.3.3.3. Hipótesis específica N° 3

Hipótesis nula

La compensación no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

La compensación se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Tabla 17

Correlación rho de Spearman entre la compensación y la productividad laboral

		Compensación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	300
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0.562
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	300

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 17, el coeficiente de correlación entre la compensación y la productividad laboral es 0.562. Este valor indica una correlación positiva moderada entre las dos variables, lo que sugiere que, a medida que la compensación mejora, también tiende a mejorar la productividad laboral en la empresa.

El valor de significancia es 0.000, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y menor ($p < 0.05$). Dado que el coeficiente de correlación es positivo y significativo, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación directa entre, la compensación y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Los resultados sugieren que, en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica durante el año 2023, la compensación está moderadamente relacionada con la productividad laboral. Esto subraya la importancia de diseñar y mantener políticas de compensación adecuadas como parte de las estrategias de recursos humanos para mejorar la productividad de los empleados.

3.3.3.4. Hipótesis específica N° 4

Hipótesis nula

La cultura organizacional no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

La cultura organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Tabla 18

Correlación rho de Spearman entre la cultura organizacional y la productividad laboral

			Cultura organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.834
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	300	300
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0.834	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	300	300

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 18, el coeficiente de correlación encontrado es de 0.834 lo sugiere una correlación positiva fuerte entre la cultura organizacional y la productividad laboral. Esto significa que a medida que aumenta la percepción de una buena cultura organizacional, tiende a aumentar también la productividad laboral.

El valor de significancia es 0.000, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y menor ($p < 0.05$). Dado que el coeficiente de correlación es positivo y significativo, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación directa entre, la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

Los resultados de este análisis sugieren que la cultura organizacional juega un papel crucial en la productividad laboral de la empresa Don Ricardo S.A.C. Una cultura organizacional fuerte, caracterizada por valores compartidos, confianza, comunicación abierta y un ambiente de trabajo positivo, parece estar asociada con niveles más altos de productividad.

IV. DISCUSION

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, en el año 2023; con un coeficiente de correlación de 0.800 y una significancia de 0.000. Los resultados obtenidos evidencian una correlación significativa entre las estrategias de recursos humanos implementadas y el nivel de productividad laboral de los empleados, lo que sugiere que las prácticas efectivas en recursos humanos son cruciales para mejorar el desempeño y la eficiencia dentro de la empresa.

Los hallazgos son consistentes con la investigación realizada por Bedoya et al. (2022), Reyes et al. (2020), y González (2019), quienes también encontraron una relación positiva entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la productividad laboral en diversas organizaciones.

Los resultados sugieren que las estrategias de recursos humanos implementadas en la empresa están contribuyendo a mejorar la productividad de los trabajadores. Como sostiene Anwar y Herlina (2022), las prácticas efectivas de gestión del capital humano pueden mejorar el rendimiento, la motivación y las habilidades de los empleados, lo que a su vez conduce a una mayor eficiencia y productividad organizacional. Además, las estrategias que se centran en la formación y el desarrollo de los empleados aumentan sus habilidades y conocimientos, lo que lleva a una mayor eficiencia y productividad (Gashi, 2013).

Se encontró una relación significativa entre el plan de desarrollo y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.667 y una significancia de 0.000. Este resultado indica que un plan de desarrollo bien estructurado, que incluye oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, está fuertemente relacionado con una mayor productividad de los trabajadores. Estos hallazgos coinciden con estudios previos, como el de Quezada (2021) y Rivera (2019) quienes señalan que los programas de desarrollo profesional no solo mejoran las habilidades técnicas del personal, sino que también incrementan su motivación y compromiso, lo cual repercute directamente en su productividad.

La gestión del rendimiento también mostró una correlación positiva y significativa con la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.654 y una significancia de 0.000. Esto sugiere que las prácticas efectivas de evaluación y retroalimentación del rendimiento son determinantes para el aumento de la productividad. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Torres (2022) y Arteaga y Corzo (2019), quienes determinaron una relación positiva y significativa en sus investigaciones realizadas.

Por ello, se enfatiza que una gestión del rendimiento bien ejecutada, que incluye metas claras y evaluaciones periódicas, es fundamental para alinear los esfuerzos de los empleados con los objetivos organizacionales. Además, se alinea los objetivos individuales con los organizacionales, lo que conduce a una mayor productividad al enfocar los esfuerzos de los empleados en las metas clave de la empresa (Román - Acosta, 2023).

En cuanto a la relación entre la compensación y la productividad laboral, se identificó una correlación significativa, con un coeficiente de 0.562 y una significancia de 0.000. Este resultado sugiere que una política de compensación justa y competitiva es un factor clave para motivar a los empleados y mejorar su rendimiento laboral. Coincide con lo planteado por Suarez (2023), quien destaca que los sistemas de compensación que reconocen el desempeño individual y colectivo tienen un impacto positivo en la moral y productividad de los empleados. Además, respalda la teoría sostenida por Rodríguez (2022) quien se establece que la compensación adecuada es un factor clave para mejorar la productividad laboral. Las prácticas de compensación que alinean los intereses de los empleados con los objetivos organizacionales pueden resultar en un aumento del rendimiento laboral, ya que los empleados se sienten más motivados y comprometidos con su trabajo.

Por último, se evidenció una correlación significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral, con un coeficiente de 0.834 y una significancia de 0.000. Este hallazgo subraya la importancia de una cultura organizacional sólida y coherente para el fomento de un ambiente de trabajo que promueva la eficiencia y la innovación.

La literatura existente, como lo señalado por González (2019) y Reyes et al. (2020), respaldan estos resultados, al destacar que una cultura organizacional que fomenta la colaboración, el respeto y la participación, contribuye significativamente al éxito organizacional y a la mejora continua de la productividad.

Entre las limitaciones del estudio, se destaca la naturaleza transversal del diseño, que impide inferir causalidad entre las variables. Además, la dependencia de la autoevaluación de los empleados para medir la productividad puede introducir sesgos de deseabilidad social o percepción subjetiva. También, el estudio se llevó a cabo en una sola empresa, lo que limita la generalización de los resultados a otras organizaciones o sectores.

Los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. y otras similares. Los resultados sugieren que la implementación de estrategias de recursos humanos que incluyan un plan de desarrollo, gestión del rendimiento efectiva, políticas de compensación, y una cultura organizacional fuerte, puede conducir a mejoras significativas en la productividad laboral.

Se recomienda la realización de estudios longitudinales para examinar la causalidad entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral. Además, futuros estudios podrían considerar la inclusión de métodos cualitativos, como entrevistas en profundidad o grupos focales, para explorar más a fondo las percepciones de los empleados sobre las prácticas de recursos humanos y su impacto en la productividad. Asimismo, sería útil expandir la investigación a diferentes empresas y sectores para mejorar la generalización de los resultados.

Este estudio ha demostrado una relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica en 2023. La implementación efectiva de planes de desarrollo, gestión del rendimiento, políticas de compensación, y el fortalecimiento de la cultura organizacional son factores clave para mejorar la productividad de los empleados. Los resultados obtenidos subrayan la importancia de una gestión estratégica de recursos humanos como un motor esencial para el éxito organizacional y la competitividad en el mercado agrícola.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica durante el año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.800 y una significancia de 0.000. Esto indica que la implementación de estrategias efectivas de recursos humanos está directamente vinculada con un aumento en la productividad de los empleados.
- Se encontró que el plan de desarrollo tiene una relación positiva y significativa con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica en 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.667 y una significancia de 0.000. Esto sugiere que cuando se implementan planes de desarrollo se potencia la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones de manera más eficiente.
- Se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica en 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.654 y una significancia de 0.000. Una gestión del rendimiento adecuada contribuye a optimizar los niveles de productividad laboral.
- Se determinó que la compensación tiene una relación significativa con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica en 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.562 y una significancia de 0.000. Un sistema de compensación justo y competitivo no solo motiva a los empleados a mejorar su desempeño, sino que también ayuda a retener el talento dentro de la empresa.
- Se encontró que la cultura organizacional tiene una relación significativa con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica en 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.834 y una significancia de 0.000. Una cultura organizacional sólida, que promueva la colaboración, la innovación y un ambiente de trabajo positivo, facilita un entorno donde los empleados pueden maximizar su productividad y contribuir de manera más efectiva al éxito de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

- Para fortalecer la relación entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral, la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. debería implementar programas de capacitación continua que se alineen con las necesidades específicas de la empresa y los empleados. Además, es recomendable establecer un sistema de gestión del talento que identifique y desarrolle las competencias críticas para mejorar la productividad. Esto puede incluir la adopción de tecnologías de recursos humanos para un seguimiento más eficaz de las habilidades y el rendimiento de los empleados.
- Se sugiere mejorar y diversificar los planes de desarrollo profesional, ofreciendo oportunidades de crecimiento claras y bien definidas para los empleados. Esto podría incluir la creación de planes de carrera personalizados, así como la incorporación de mentorías y programas de coaching. También sería beneficioso realizar evaluaciones periódicas de estos planes para asegurarse de que realmente contribuyen a mejorar la productividad.
- Es recomendable fortalecer la gestión del rendimiento mediante la implementación de evaluaciones de desempeño regulares y bien estructuradas que proporcionen retroalimentación constructiva. Además, la empresa debería establecer objetivos claros y alcanzables para cada empleado, alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Incentivar la participación de los empleados en el proceso de evaluación también puede aumentar la motivación y, en consecuencia, la productividad.
- Para maximizar el impacto de la compensación en la productividad laboral, se recomienda revisar y ajustar periódicamente los sistemas de compensación para asegurarse de que son competitivos y reflejan el rendimiento de los empleados. La implementación de programas de incentivos, que recompensen el logro de objetivos específicos, también puede ser una estrategia eficaz para aumentar la motivación y la productividad.
- Para mejorar la cultura organizacional y su impacto en la productividad, se recomienda fomentar un entorno de trabajo colaborativo y abierto, donde se valoren la innovación y la creatividad. La empresa debería realizar encuestas de clima laboral regularmente para

identificar áreas de mejora y promover actividades que fortalezcan la cohesión del equipo. Además, la dirección debe liderar con el ejemplo, promoviendo valores organizacionales que inspiren y motiven a los empleados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anwar, S., & Herlina, E. (2022). THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(12), 1303-1309. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i12.555>
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management: A guide to action* (3.^a ed.). Paperback.
- Arteaga, S., & Corzo, R. (2019). *Estrategias de capacitación del personal y productividad laboral a los trabajadores de la empresa Transporte Zavala S.A.C. Ate-Vitarte* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50367>
- Bedoya, J., Garzón, J., & Mendoza, J. C. (2022). *La motivación del talento humano una estrategia empresarial para aumentar la productividad en las organizaciones colombianas* [Tesis de grado, Fundación Universitaria Del Área Andina]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4542>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2004). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Gashi, R. (2013). Strategic Human Resources Management: Human Resources or Human Capital. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(9), 88. <https://doi.org/10.5901/AJIS.2013.V2N9P88>
- González, M. (2019). *Efectos de la implementación de la estrategia de recursos humanos sobre el desempeño percibido por un grupo de empleados de una pyme de la ciudad de Bogotá* [Tesis de Maestría, Universidad Eafit]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14942>

- Gumucio, R. (2015). La Selección De Personal Basada En Competencias Y Su Relación Con La Eficacia Organizacional. *PERSPECTIVAS*, 1(26), 129-152.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
- Gutiérrez, E. (2017). *Influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de la Empresa Agroindustrias icels SAC., en la Provincia Ica, durante el periodo 2017* [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas].
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/8533>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Quezada, J. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica – 2021* [Universidad Cesar Vallejo, Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75675>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reyes, N., Castillo, D., & Franco, O. (2020). Influencia de los modelos de gestión del talento humano en el éxito de las organizaciones en Colombia. *Fundación Universitaria del Área Andina*, 1(1), 2-24. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3934>
- Rivera, J. (2019). *Estrategia del modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño de los colaboradores del Banco de la Nación—Agencia Bagua, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47568>
- Rodríguez, D. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Editorial UPTC. 10.19053/9789586606363.9789586606370
- Román - Acosta, V. (2023). Del desarrollo e impulso tecnológico al desarrollo del potencial humano: Un análisis longitudinal de la intervención educativa andragógica en una empresa de tecnología. Impacto en la cultura organizacional y productividad. *Ciencia*

Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 4097-4118.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7265

Solow, R. (2018). *La teoría del crecimiento: Una exposición* (10.^a ed.). Fondo de Cultura Económica.

Suarez, J. (2023). *Estrategias de recursos humanos para optimizar la productividad de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C.* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2232>

Torres, R. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Coopac “san Francisco de Mocupe”—Chiclayo 2021* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10521>

Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 1-4.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-

[34662017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

8.1.1. Instrumento de recolección de datos

Instrucciones: Se solicita su colaboración contestando la encuesta. La información solo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide responder con la mayor objetividad, marcando con una “x” su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

8.1.1.1. Variable estrategias de recursos humanos

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Plan de desarrollo					
1	¿En la Empresa Agrícola Don Ricardo ejecuta el plan de desarrollo como parte de la estrategia de recursos humanos?					
2	A su opinión, ¿el plan de desarrollo se ajusta a la realidad actual empresarial de Agrícola Don Ricardo?					
3	A su parecer, ¿los programas de formación se han diseñado de acuerdo a cada trabajador objetivo?					
	Gestión del rendimiento					
4	A su conocimiento, ¿la Empresa Agrícola Don Ricardo utiliza técnicas o criterios para valorar el desempeño de su trabajador?					
5	A su entender, ¿gestionar el rendimiento del trabajador favorece el incremento de su desempeño?					
6	¿En la Empresa Agrícola Don Ricardo tienen disponibles indicadores de evaluación para optimizar la gestión del rendimiento?					
	Compensación					
7	A su conocimiento, ¿en la Empresa Agrícola Don Ricardo promueven diferentes tipos de compensación?					
8	Cree usted, ¿que los beneficios extras que reciben los trabajadores en la Empresa Agrícola Don Ricardo fortalecen la satisfacción laboral?					
9	¿La compensación que se percibe en la Empresa Agrícola Don Ricardo fomenta el compromiso del trabajador?					

	Cultura organizacional					
10	A su conocimiento, ¿en la Empresa Agrícola Don Ricardo se implementa una cultura organizacional que guie sus acciones de los trabajadores?					
11	Usted considera, ¿Qué el conjunto de creencias y valores compartida por los trabajadores enfocan sus actividades hacia un mismo objetivo?					
12	¿Gracias a la cultura organizacional los trabajadores fortalecen los lazos de identidad corporativa con la Empresa Agrícola Don Ricardo?					

8.1.1.2. Variable productividad laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Gestión del tiempo					
1	A su entender, ¿en la Empresa Agrícola Don Ricardo implementan las actividades planificando y controlando la cantidad de tiempo que se dedica?					
2	¿En la Empresa Agrícola Don Ricardo conocen los tiempos de cada tarea que permite definir prioridades, plazos y objetivos?					
3	Cree usted, ¿Qué la gestión del tiempo ayudará a los trabajadores a tener una mejor calidad de vida?					
	Desarrollo profesional					
4	¿En la Empresa Agrícola Don Ricardo se implementa el aumento de las capacidades de los trabajadores de forma continua?					
5	Cree usted, ¿que el desarrollo profesional va acompañado de una profunda satisfacción del trabajador?					
6	A su conocimiento, ¿el desarrollo profesional que implementa la Empresa Agrícola Don Ricardo mejora el rendimiento de la organización?					
	Comunicación					
7	A su parecer, ¿en la Empresa Agrícola Don Ricardo se fomenta la comunicación de forma vertical, horizontal y transversal?					
8	¿En la Empresa Agrícola Don Ricardo se comparte la información de manera permanente y fluida entre todos los trabajadores?					
9	A su opinión, ¿los trabajadores de la Empresa Agrícola Don Ricardo comunican información o expresan aquello que siente que es importante?					
	Motivación					

10	A su conocimiento, ¿en la Empresa Agrícola Don Ricardo se lleva a cabo la motivación laboral día a día y mantener un ambiente agradable y proactivo?					
11	Cree usted, ¿Qué la motivación laboral genera un alto grado de desempeño?					
12	A su entender, ¿la motivación laboral que implementa la Empresa Agrícola Don Ricardo mantiene implicados a los trabajadores para ofrecer un máximo rendimiento?					

8.2. Confiabilidad

Tabla 19

Confiabilidad de variable estrategias de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.819	12

El Alfa de Cronbach de 0.819 indica que la escala utilizada para medir las estrategias de recursos humanos tiene una buena consistencia interna. Un valor entre 0.8 y 0.9 se considera generalmente aceptable y refleja que los ítems en la escala están bien correlacionados y miden de manera coherente el mismo constructo.

Tabla 20

Confiabilidad variable productividad laboral

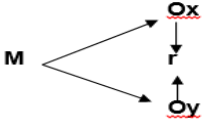
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	12

El Alfa de Cronbach de 0.883 indica que la escala utilizada para medir la productividad laboral tiene una muy buena consistencia interna. Un valor por encima de 0.85 es considerado excelente, lo que sugiere que los ítems en la escala están altamente correlacionados y miden de manera muy confiable el constructo de productividad laboral.

Ambas escalas presentan una buena consistencia interna, lo que sugiere que los ítems utilizados para medir las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral son apropiados y confiables para su uso en la investigación.

8.3. Matriz de consistencia

Título: Estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Las estrategias de recursos humanos se relacionan directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.</p>	<p>Variable I: Estrategias de recursos humanos</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de desarrollo • Gestión del rendimiento • Compensación • Cultura organizacional 	<p>Tipo: Investigación básica.</p> <p>Nivel: Investigación descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>  <p>Población: Está conformada por trabajadores 1366</p> <p>Muestra: trabajadores 300</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Estadístico SPSS, Rho Spearman</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el plan de desarrollo y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023? • ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el plan de desarrollo y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023. • Determinar la relación que existe entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El plan de desarrollo se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023. • La gestión del rendimiento se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023. • La compensación se relaciona directamente con la 	<p>Variable D: Productividad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de tiempo • Desarrollo profesional • Comunicación • Motivación 	

Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?

• ¿Cuál es la relación que existe entre compensación y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?

• ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023?

• Determinar la relación que existe entre la compensación y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

• Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.

• La cultura organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. de Ica, año 2023.
