



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

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



TESIS

“DESAFIOS Y SOCIALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y LA EFICACIA DE LA GESTIÓN EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2017- 2018”

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTORA EN CIENCIAS EMPRESARIALES

AUTORA

MAG. FANNY NOEMI MAYURI MOLINA

ASESOR

DR. VICENTE HIPÓLITO ECOS QUINTANILLA

ICA – PERÚ

2021

LINEA DE INVESTIGACIÓN

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS
Y AMBIENTALES**

DEDICATORIA

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres que con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía en mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, Escuela de Posgrado, a mis maestros, a los señores revisores y jurados de esta tesis, quienes con sus orientaciones me guiaron para culminar la Investigación.

Un especial agradecimiento a mi Asesor de Tesis, por brindarme su experiencia, conocimiento y su perspectiva.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

ÍNDICE

	Págs.
Línea de Investigación	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
1.2. Bases Teóricas.....	16
1.2.1. Desafíos y socialización del personal.....	16
1.2.2. Eficacia de la gestión en las empresas.....	26
1.3. Marco Conceptual.....	30
1.4. Marco Filosófico.....	31
CAPÍTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	33
2.1. Situación Problemática.....	33

2.2. Formulación del Problema.....	34
2.2.1. Problema General.....	34
2.2.2. Problemas Específicas.....	35
2.3. Justificación e Importancia de la Investigación.....	36
2.3.1. Justificación de la Investigación.....	36
2.3.2. Importancia de la Investigación.....	37
2.4. Objetivos de la Investigación.....	38
2.4.1. Objetivo General.....	38
2.4.2. Objetivos Específicos.....	38
2.5. Hipótesis de Investigación.....	39
2.5.1. Hipótesis General.....	39
2.5.2. Hipótesis Específicas.....	39
2.6. Variables de la Investigación.....	40
2.6.1. Identificación de Variables.....	40
2.6.2. Operacionalización de las Variables.....	40
 CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación.....	41
3.2. Población y Muestra.....	42

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....44

4.1. Técnicas de Recolección de Datos.....44

4.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....44

4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados....45

CAPÍTULO V

CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....46

5.1. Contratación de Hipótesis General.....46

5.2. Contratación de Hipótesis Específicas.....48

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS...54

6.1. Presentación e Interpretación de Resultados.....54

6.2. Discusión de Resultados.....81

CONCLUSIONES.....84

RECOMENDACIONES.....86

FUENTES DE INFORMACIÓN.....88

ANEXOS.....92

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito principal Determinar la incidencia de los desafíos y socialización del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica. Trabajo que fue fundamentado mediante enfoques teóricos relacionados a la problemática de estudio, tales como socialización, desafíos competitivos y administrativos del trabajador, eficacia organizacional, entre otros.

Para recolectar datos se aplicaron técnicas tales como: la Observación, encuesta y el análisis documental; por su parte para procesar los datos se aplicaron técnicas como la codificación, tabulación de datos y la estadística para elaborar los cuadros y representaciones gráficas sobre el caso.

El trabajo se realizó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, teniendo como muestra de estudio a 369 trabajadores de las Grandes empresas de la provincia de Ica. La investigación fue tipo Básica – Fáctica; de nivel explicativa y diseño no experimental de corte transversal.

Realizado el trabajo y en relación a los resultados se llegó a la conclusión general: Los desafíos laborales en cuanto a las nuevas tendencias de mercado, empleo de tecnología, eficiencia, gestión del cambio y la socialización para integrar y adaptar al trabajador inciden en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica.

Palabras claves: Desafíos laborales, desafíos competitivos, socialización de personal, socialización organizacional, integración de personal, eficacia laboral y empresarial, gestión empresarial, gestión administrativa.

ABSTRACT

The main purpose of the research was to determine the incidence of the challenges and socialization of Human Resources in the Effectiveness of Management in Large Companies in the Province of Ica. Work that was based on theoretical approaches related to the problem of study, such as socialization, competitive and administrative challenges of the worker, organizational effectiveness, among others.

To collect data, techniques such as: Observation, survey and documentary analysis were applied; On the other hand, to process the data, techniques such as coding, data tabulation and statistics were applied to elaborate the tables and graphic representations on the case.

The work was carried out at a confidence level of 95% and a margin of error of 5%, having as a study sample 369 workers from large companies in the province of Ica. The investigation was Basic - Factual type; explanatory level and non-experimental cross-sectional design.

Once the work was done and in relation to the results, the general conclusion was reached: Labor challenges in terms of new market trends, use of technology, efficiency, change management and socialization to integrate and adapt the worker affect Efficacy of Management in Large Companies in the Province of Ica.

Keywords: Labor challenges, competitive challenges, personnel socialization, organizational socialization, personnel integration, labor and business efficiency, business management, administrative management.

DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

TITULO

“DESAFIOS Y SOCIALIZACION DEL RECURSO HUMANO Y LA EFICACIA DE LA GESTION EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2017- 2018”

LINEA DE INVESTIGACION

SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES

AUTORA

MAG. FANNY NOEMI MAYURI MOLINA

ASESOR

DR. VICENTE HIPÓLITO ECOS QUINTANILLA

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como propósito determinar los desafíos y el proceso de socialización del trabajador tendiente a una eficaz gestión en las Grandes Empresas a nivel de la Provincia de Ica. Por lo consiguiente, la socialización de personal implica el proceso de integración del trabajador al quehacer organizacional dentro del marco normativo, administrativo y funcional, complementado con los principios, reglas, costumbres y comportamiento del trabajador. Por su parte, la eficacia de la Gestión se fundamenta en la actividad empresarial que realizan los directivos y personal operativo tendiente a lograr la productividad, considerando para ello los objetivos predeterminados en su oportunidad, mediante el cual se aplica el proceso administrativo en sus fases: planeación, organización, dirección y control.

En consecuencia, la tesis se ha dividido en: **Capítulo I Marco Teórico**; comprende los antecedentes, las Bases Teóricas, el marco conceptual y el marco filosófico. **Capítulo II Planteamiento del Problema**; implica la situación problemática, justificación, importancia, objetivos e hipótesis y variables de Investigación. **Capítulo III Metodología de la Investigación**; en la cual se consideró el tipo, nivel y diseño de investigación; además de la determinación de la población y muestra de estudio. **Capítulo IV Técnicas e Instrumentos de Investigación**; comprende las técnicas e instrumentos para recolectar y procesar los datos. **Capítulo V Comprobación de las Hipótesis**, se realizó en función al nivel de confiabilidad y margen de error. **Capítulo VI Presentación, Interpretación y Discusión de Resultados**; además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos pertinentes.

La autora

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

1.1.1. Antecedentes Internacionales

- **Dorelis Bracho MSc, Nelduby González, Oscar Hernández (2017);** realizó en Venezuela, la investigación titulada: “***Estrategias para el Proceso de Socialización Organizacional de la Gerencia de Recursos Humanos en la Empresa Lácteos Santa Bárbara, C.A.***”, llegando a la conclusión: La investigación estuvo centrada en el estudio del proceso que produjo la problemática bajo estudio en la gerencia de recursos humanos de la empresa Lácteos Santa Bárbara, C.A. La adaptación adecuada de los empleados a nivel organizacional, como estado ideal del ingreso del individuo a la organización fue el motivo que encaminó los esfuerzos dirigidos al análisis del proceso de socialización organizacional. En la gerencia de recursos humanos, se aplican todos los métodos del proceso de socialización organizacional, aunque en mayor proporción unos en función de otro. De forma particular, se enaltece por encima del resto de los métodos el proceso de selección, ya que es el medio utilizado para el ingreso en la gerencia y organización en el cual se informa el ambiente de trabajo que existe en la organización y, a partir de allí el

grupo de trabajo contribuye para facilitar la adaptación del empleado y satisfacer sus necesidades sociales.

- **José Luis Calderón Mafud, Francisco Augusto Laca Arocena (2015)**; realizó en México, la investigación titulada: “**Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos**”, llegando a la conclusión: “La socialización organizacional, como modelo dinámico y simultáneo, tiene correlaciones positivas y significativas con el compromiso organizacional de los trabajadores mexicanos. Esto significa que la socialización y el compromiso organizacional en la muestra de participantes de esta investigación, podrían tener, en primer lugar, una mayor influencia en las perspectivas de futuro de los trabajadores (beneficios obtenidos y futuros, incluyendo la permanencia en el empleo); en segundo lugar, en la comprensión del funcionamiento que tengan de la organización; y finalmente, en el apoyo recibido de los compañeros de trabajo (p. 8 – resumen)
- **Adriana Maldonado (2012)**; realizó en Ecuador, la investigación titulada: “**Reestructuración, validación y socialización del Proceso de inducción dirigido al personal de la empresa fábrica de resortes Vanderbilt S.A. ubicada en la Ciudad de Cuenca, en el año 2012**”, llegando a la conclusión: el proceso de inducción es una herramienta sumamente útil en las organizaciones, le permite a los nuevos trabajadores adaptarse con mayor facilidad a la empresa,

compañeros y funciones a desempeñar, ya que crea un ambiente de confianza que facilita este proceso. Este procedimiento no incluía todas las áreas e información importante para la adaptación de un nuevo colaborador, se estableció un procedimiento de inducción para la Fábrica de Resortes Vanderbilt (p.56)

1.1.2. Antecedentes Nacionales

- **Oscar Jorge Suarez Chacón (2017)**; realizó en Perú, la investigación titulada: “**La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 UGEL 02 de San Martín de Porres.**”, llegando a la conclusión: La socialización organizacional influye en la actitud docente de la red 9 UGEL 02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell es igual a 0,20% que la actitud docente se debe al 20,33 % de la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, el cual la variabilidad de actitud docente se debe al 42,2% de la socialización organizacional. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, en que representa la capacidad de clasificación de un 82,3%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud docente de primaria de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016 (p.86).

- **Sra. Joanna Wieland Fernandini Sra. María Cecilia Zalvidea Penny** (2015), realizo en Lima – Perú, la investigación titulada: **“El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional”**, llegando a la conclusión que: La socialización predice los cuatro rasgos de cultura organizacional, siendo el rasgo de involucramiento el más explicado por este constructo, seguido por el rasgo misión de la cultura organizacional. Adicionalmente, cabe señalar que de las cuatro dimensiones de socialización, la que explica en mayor medida el rasgo de involucramiento es la dimensión de proyección a futuro (p. 29)

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1; disponible 13 – 12 – 2020

1.1.3. Antecedentes Locales

- **Br. DELGADO ROMERO, Erika Yolanda Br. MARCOS VENTURA, Rosa Hellen Fiorella** (2018), realizaron en Ica – Perú, la tesis titulada: **Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018**; llegando a la conclusión: - Se determinó que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de recursos humanos del

personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga (p. 50)

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27622/degado_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y disponible 13 – 12 - 2020

1.2. BASES TEÓRICAS

1.2.1. DESAFÍOS Y SOCIALIZACIÓN DEL PERSONAL

La socialización organizacional es aquel proceso mediante el cual las normas, valores y contenidos esenciales del clima y su cultura se transmiten a los nuevos trabajadores, con el fin de integrarlos de forma inmediata. De tal manera, que implementar la socialización en las empresas consta de dos fases: una, en la cual el nuevo trabajador en el tiempo pasa por un periodo de adaptación y entrenamiento en el que integra los elementos de la cultura organizacional, y dos, en la que el nuevo trabajador empieza a trasladar e incorporar sus propios principios y valores al centro laboral.

Según I. Chiavenato (2000), “la importancia en la fase de inducción en la entidad, permite insertar los nuevos colaboradores a su nuevo puesto laboral, que en mayor parte está influenciada por la socialización y la cultura organizacional de la empresa; buscando integrar y adaptar al empleado a su cargo en la organización”.

Entonces, se dice que la inducción, tiene aspectos que comprenden la información de la empresa, buscando alcanzar los objetivos; en el momento que contamos con métodos de socialización adecuados se vuelve un pilar esencial para el talento humano recientemente incorporado. De ahí, que la socialización se puede tomar como una ventaja, porque al inicio de la fase de inducción, permite que los servidores se sientan parte de ella. Por lo tanto, a nivel de la empresa se establecen, junto a los nuevos trabajadores, las nuevas bases y premisas de funcionamiento de la entidad y conocer cuál es su colaboración.

En tal sentido, entender a las personas en la empresa es fundamental para la actividad diaria, ya que el actuar del trabajador refleja el comportamiento, ambiente y cultura de la entidad, de tal forma que el procedimiento de socialización no solamente debe darse para el nuevo trabajador, sino más bien debe constituirse en un proceso continuo y permanente en la organización, dentro de un mercado que cada día exige más en cuanto a la calidad del producto o servicio que brinda, dependiendo de ello la actitud y aptitud del trabajador; ya que una empresa exitosa, tiene la capacidad para reunir a distintos tipo de personas con el fin de alcanzar un objetivo común.

De tal forma que, Bohlander Snell, Sherman (2001), establece que “para trabajar con las personas de manera efectiva es fundamental comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los

diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo motivada. Al mismo tiempo, es esencial estar al tanto de aspectos económico, tecnológicos, sociales y legales que faciliten o restrinjan los esfuerzos para alcanzar metas empresariales”

Por lo expuesto, las personas siempre han sido fundamentales para el desarrollo de las empresas, en los últimos tiempos han adquirido notoriedad y asumido una función relevante en la creación de *Ventajas Competitivas* para la empresa. Por lo consiguiente, se manifiesta que la clave del éxito empresarial, consiste en establecer una gama de *aspectos medulares de competencia*. Es decir, el conjunto de conocimientos integrados dentro de un ente económico, que permita distinguirlas de sus competidores y otorgar un valor agregado a los clientes o usuarios, jugando un rol preponderante el proceso de socialización, integración u orientación del trabajador en sus actividades diarias.

Por ello, para que las organizaciones pueden lograr ventaja competitiva a través del personal, si logran satisfacer lo siguiente:

- a) ***Recursos deben ser valiosos.***- En este caso los trabajadores deben constituirse como una fuente de ventaja competitiva cuando mejoran la eficiencia y resultados en el centro laboral. Dicho valor se incrementa cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos y de esa forma proporcionar un valor agregado a los clientes/ usuarios.

- b) **Recursos deben ser únicos.**- Al respecto, las personas son una fuente de ventaja competitiva cuando sus habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y capacidades no están al alcance de la competencia.
- c) **Recursos deben ser difíciles de imitar.**- Los trabajadores se constituyen en fuente de ventaja competitiva cuando los demás no pueden imitar sus capacidades, eficiencia y contribuciones al desarrollo organizacional.
- d) **Recursos deben estar organizados.**- Los colaboradores son considerados como fuente de ventaja competitiva, se trasladan mediante la rotación, promoción u otra forma de movilizarse en el quehacer empresarial (p. 5)

1.2.1.1. Desafíos Competitivos y Administración de Recursos Humanos

Según Bohlander Snell, Sherman (2001) considera los siguientes desafíos:

➤ **DESAFÍO 1: Hacia la Globalización**

Actualmente muchas empresas buscan oportunidades de negocios en mercados globales, donde la competencia y cooperación con empresas extranjeras se han vuelto puntos focales, relevantes para los negocios. Al inicio, las personas pensaban y tenía miedo de que las máquinas llegaran a eliminar la necesidad de ser manejadas por trabajadores.

Sin embargo, hoy en día, para las organizaciones lo más importante es el recurso humano, porque mediante su capacidad se crean máquinas y equipos, que en lo posible buscan el bienestar y satisfacción del mercado, según ámbito de acción; considerando lo siguiente:

i. Impacto de la Globalización: Trae consigo, que las organizaciones han mostrado que su visión para el futuro es ofrecer a los clientes/usuarios/consumidores “cualquier cosa, en cualquier momento, en cualquier parte” del mundo.

ii. Consecuencias de la Globalización: A pesar de las oportunidades proporcionadas por los negocios internacionales, cuando se habla de ir hacia la globalización, deben equilibrar un complicado conjunto de puntos relacionados con geografías, culturas, leyes y prácticas de negocios diferentes. Los aspectos sobre recursos humanos se ocultan en cada uno de estos asuntos e incluyen aspectos como, diseñar programas de capacitación y oportunidades de desarrollo.

➤ ***DESAFÍO 2: Incorporación de Nueva Tecnología***

La introducción de tecnología avanzada tiende a reducir la cantidad de puestos que requieren poca habilidad y a aumentar los puestos que requieren considerable destreza.

➤ ***DESAFÍO 3: Administración del Cambio***

Actualmente el impacto de las nuevas tecnologías en nuestra vida ha sido un proceso de cambios, para el mundo empresarial. La

tecnología facilita las tareas de las empresas siendo un instrumento necesario en la innovación.

Es por ello, que la tecnología y la globalización son consideradas como fuerzas que impulsan el cambio en las organizaciones y en la Administración del Recurso Humano, resaltando en ello habilidades, destrezas y conocimientos para realizar labor en el lugar que se encuentren. Por tal razón, se han originado técnicas de gestión moderna muy importante centrada en el éxito empresarial, tales como: la calidad total, mejora continua, reingeniería, justo a tiempo, entre otros.

➤ ***DESAFÍO 4: Desarrollo de Capital Humano***

La idea de las organizaciones se enfoca en que “compiten a través de las personas”, es por ello que el éxito de una organización consiste en la capacidad que tiene la empresa para administrar el capital humano, no solo se trata de describir a la persona sino describir el valor del conocimiento, habilidades y capacidades que pueden poseer; por lo que el trabajador se constituye en un factor preponderante en los procesos de gestión realizados en las organizaciones, impactando significativamente en el logro de objetivos y metas organizacionales.

➤ ***DESAFÍO 5: Respuesta al Mercado***

Como lo establece Bohlander, Snell y Sherman (2001), este quinto desafío consiste en “satisfacer las expectativas de los clientes es esencial para cualquier organización”. Es decir, conocer las

expectativas del cliente, es importante para que las empresas identifiquen sus necesidades y quieran que los clientes relacionen su empresa o los productos con dicha calidad.

Por tanto, uno de los objetivos de las empresas debe ser conseguir que exista la menor diferencia entre las percepciones y las expectativas del cliente.

Superar las expectativas del cliente es sorprenderle gratamente, porque busca complacer con los productos o servicios que ofrece para conseguir su satisfacción y su fidelidad.

➤ ***DESAFÍO 6: Control de Costos***

Las inversiones en reingeniería, capital intelectual, tecnología, globalización, entre otros; son muy importantes para la competitividad empresarial. Sin embargo, lo importante es disminuir costos, incrementar beneficios, mediante el uso adecuado de los recursos para mejorar productividad.

➤ ***Desafíos de la Cultura Organizacional***

Según William B. Werther (2008). “Los esfuerzos para mejorar la calidad de la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto, impulsando la creatividad, innovación, motivación, liderazgo, etc.” (p. 436)

1.2.1.2. Socialización Organizacional

La socialización organizacional es el proceso continuo, mediante el cual las personas entienden y aceptan los valores, políticas, normas, tradiciones, objetivos, conductas y conocimientos requeridos para participar de manera eficiente en una empresa. La socialización es un proceso continuo de comunicación bilateral entre la empresa y cada uno de los miembros que la integran, con el propósito de lograr un compromiso entre ambos. El beneficio tiene que ser para ambos; la organización se personaliza a medida que afectan los objetivos de los individuos, asimismo los individuos se socializan a medida que afectan las metas de la organización.

Como dice I. Chiavenato (2000); “Después de ser reclutadas y seleccionadas, las personas ingresan en las organizaciones, el ingreso es restrictivo y selectivo. Solo algunas personas tienen condiciones para ingresar en las organizaciones y ser admitidas para ocupar cargos, antes que estas personas asuman su cargo, es responsabilidad de la organización de aclimatarlas y condicionarlas. De esta manera, la organización recibe a los nuevos seleccionados y los integra a su cultura, su contexto y su sistema para que puedan comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

La socialización organizacional procura establecer, junto a los nuevos miembros, cuáles serán las bases de como funcionara la organización

El nuevo miembro tratará de influir en la organización y el gerente debe crear una situación laboral que le proporcione bienestar y permita alcanzar sus objetivos personales”.

➤ **Métodos para promover la Socialización**

Los métodos que las organizaciones utilizan para promover la socialización entre los nuevos trabajadores y los antiguos es muy variada. En las empresas, la socialización organizacional es un proceso de aplicación, con la finalidad de crear un ambiente agradable durante la jornada laboral. Entre los métodos a utilizar podemos mencionar:

a) Planeación del Proceso Selectivo.- Son esquemas de entrevistas de selección, mediante el cual el nuevo trabajador puede conocer su futuro en el trabajo a desempeñar, la cultura que predominara, las actividades desarrolladas, los desafíos y cuáles serán las recompensas. La finalidad de este proceso es permitir que el candidato antes de ser admitido, obtenga toda la información necesaria del funcionamiento correcto de la organización, como serán las funciones a realizar y cómo será el comportamiento de sus compañeros de trabajo con los que interactuara.

b) Contenido inicial de la tarea.- Una vez integrado a la empresa el nuevo trabajador, el gerente o jefe del área determinara cuáles serán las tareas que desarrollara, asignando tareas retadoras que permitan demostrar sus habilidades y desempeño en la

organización. Los nuevos trabajadores a los que se le asignan tareas exigentes se encuentran más capacitados para desempeñar las tareas futuras con más éxito.

c) *Papel del gerente.*- El gerente puede designar a un supervisor para que se encargue de ser el tutor del nuevo trabajador y lo oriente y lo guíe durante el periodo inicial en la organización. Es importante resaltar el buen trabajo que desempeñara el supervisor, porque de él dependerá como visualice el nuevo integrante a la organización, si cumple con el cronograma establecido y es eficiente en las actividades realizadas.” (pp. 282-283)

d) *Grupos de trabajo.*- En los grupos de trabajo influyen las creencias y actitudes de los individuos frente a la organización, la manera de realizar sus funciones como de comportarse.

e) *Programas de Integración.*- Para el caso, existen programas intensivos que están dirigidos a los nuevos integrantes de la organización, con la finalidad de que este nuevo personal pueda familiarizarse y conocer sus costumbres y su cultura organizacional, de esta forma puedan aprender nuevos valores, normas, procedimientos que guíen el comportamiento que deben seguir dentro de la empresa.

1.2.2. EFICACIA DE LA GESTION EN LAS EMPRESAS

Los cambios tecnológicos que se han producido en la sociedad han ampliado el panorama de la gestión. Se decía que, en sus inicios en la etapa del desarrollo económico, las empresas realizaban tareas repetitivas. En este caso, la labor del Gerente o el jefe de área, era de supervisar el funcionamiento de los trabajos en curso en un proceso reiterativo, mientras que el resultado se medía según lo que se producía, y se realizaba un control riguroso.

La mayor satisfacción era las expectativas de producir para ganar dinero y esa era la mayor motivación.

➤ **El Control de Gestión**

Para realizar un buen control de la gestión de una empresa, se deben tener en cuenta tres funciones principales: la finalidad y la misión de la organización, Preparación del personal de la empresa y los impactos de los cambios sociales que puedan afectar a la organización, teniendo en cuenta sus efectos y adaptarlos convenientemente al objetivo y misión de la organización. (p. 14)

➤ **Proceso de Planeación**

La planeación consiste en establecer las metas de la organización e identificar los medios necesarios para alcanzarlas, constituyendo una dimensión organizativa dentro de la cual se llevan a cabo actividades administrativas.

Describir el proceso de planeación en su forma simplificada es sencillo. Sin embargo, el proceso de planeación puede ser muy complejo. Si la organización desea alcanzar sus objetivos a largo y corto plazo será capaz de pronosticar la probabilidad de ocurrencias futuras. Contiene las siguientes partes:

a) Misión o Propósito

Es la función o las tareas básicas de una empresa o dependencia, o de cualquiera de sus partes. En toda organización, para realizar cualquier tipo de operación organizada tiene o debería tener, una misión o un propósito.

b) Objetivos o Metas

Son los propósitos que las organizaciones desean lograr, con el fin de operar satisfactoriamente dentro del entorno socioeconómico.

c) Estrategias

Se define como la forma en que se determinan los objetivos básicos a largo plazo en una empresa, la instrumentación de los cursos de acción y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar esos objetivos.

d) Políticas

Son lineamientos o parámetros, que orientan o dirigen las reflexiones para la toma de decisiones. Las políticas definen un área dentro de la cual debe tomarse una decisión y aseguran que ésta sea consistente con un objetivo y contribuya a su logro.

e) Procedimientos

Son secuencias cronológicas de acciones requeridas, lineamientos para actuar, que permiten detallar la manera precisa en que deben realizarse ciertas actividades.

También consiste en seguir ciertos pasos o fases predefinidos o predeterminados para desarrollar una actividad o labor de forma eficaz.

f) Reglas

Establecen las acciones específicas necesarias, o su ausencia, para evitar que existan desviaciones.

La finalidad de una regla es manifestar una decisión gerencial sobre si cierta acción debe seguirse.

g) Programas

Son un complejo de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para realizar un curso de acción determinado.

h) Presupuesto

Se considera como el informe de los resultados esperados, el presupuesto financiero operativo es a menudo un plan de utilidades que puede expresarse en términos financieros y de horas laborables, en unidades de producto u horas máquina, o en cualquier término numérico medible. (pp. 110 -12)

En conclusión, la planeación es contingente respecto a la naturaleza del entorno. Cuando la alta gerencia puede predecir el grado al que

puede controlar el entorno, deberá emplearse la planeación con objetivos dispersos o planeación direccional, esto quiere decir, que los administradores deciden el curso que deben perseguir, tan específicamente como su información se lo permita”.

➤ **Gestión Empresarial**

Se considera como el proceso estratégico, administrativo y de control, que tiene por finalidad el manejo de los recursos de la empresa para incrementar su productividad, competitividad, efectividad y eficiencia.

Según el economista y autor Joseph Schumpeter, la gestión empresarial garantiza que la oferta cubra la demanda mediante la “destrucción creativa”, o sea, con la innovación constante para aumentar la productividad y la competitividad.

Funciones administrativas de la Gestión Empresarial

- a) Planificación o planeación: establece los cursos de acción a realizar en el tiempo, basado en los objetivos empresariales.
- b) Organización: asigna funciones según actividades de trabajo y determina responsabilidad y nivel de autoridad en las organizaciones.
- c) Dirección: establece políticas de dirección, basadas en liderazgo, motivación y comunicación para lograr los objetivos organizacionales.
- d) Control: establece mecanismos de control para evaluar los resultados y mejorar procesos.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

- ✓ **CULTURA ORGANIZACIONAL.-** Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.
- ✓ **DESAFÍO.-** Implica que los trabajadores deben de romper paradigmas, adecuarse o adaptarse a los nuevos escenarios para poder compartir y desarrollar organización.
- ✓ **EFICACIA.-** Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
- ✓ **EFICIENCIA.-** Capacidad que se tiene para hacer uso adecuado y responsable de los recursos organizacionales.
- ✓ **GLOBALIZACIÓN.-** Es un proceso que comprende aspectos: político, económico, social, cultural y tecnológico, que ha convertido al mundo en un lugar cada vez más interconectado.
- ✓ **INTEGRACIÓN.-** Proceso dinámico que involucra muchos factores que agrupa a diferentes personas de distintos grupos sociales.
- ✓ **RECURSOS.-** Son los distintos medios o ayuda que se utiliza para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.
- ✓ **VALOR AGREGADO.-** Característica extra que un producto o servicio ofrece con el propósito de generar mayor valor dentro de la percepción del consumidor.

1.4. MARCO FILOSÓFICO

Al integrar el trabajador al centro laboral, al inicio tiene un conocimiento muy limitado. Llega con ciertos valores, principios, creencias, costumbres y aspiraciones que confronta con la realidad organizacional, la cual sirve para adaptarse al puesto asignado.

De tal manera, que la socialización organizacional se convierte en el proceso continuo y de dualidad en que los trabajadores entienden y aceptan los valores, políticas, normas, objetivos, conductas y conocimientos requeridos para participar de manera eficiente y eficaz en el quehacer del centro laboral.

Entonces, la socialización es relevante porque permite efectuar un proceso continuo de comunicación bilateral entre el centro laboral y sus trabajadores, todo ello tendiente a asumir un compromiso mutuo para el desarrollo personal e institucional. Es decir, la organización se personaliza a medida que le afectan los objetivos de sus trabajadores y los colaboradores se socializan a medida que les afectan las metas del centro de trabajo, en consecuencia, una buena socialización y motivación del trabajador conlleva a que, en el lugar que se encuentren dichos servidores se identifiquen con su centro laboral, así como con el trabajo que realizan.

En tal sentido, la Socialización de personal debe centrarse en los fines y objetivos de la Organización, referente a: las metas de la empresa,

medios para alcanzarlas, las responsabilidades de los trabajadores según función asignada, las reglas de conducta para un desempeño eficaz, conjunto de normas y principios para la identificación e integración al centro de trabajo.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En los últimos años se vienen suscitando cambios a una velocidad inimaginable en el tiempo, ya sea en el aspecto tecnológico, económico, político, social, legal, demográficos, ambientales y especialmente en el conocimiento. Entonces, dentro de este contexto se encuentra involucrado el Ser Humano como un agente dinámico y factor primordial del cambio en las organizaciones.

Por lo tanto, las empresas actualmente deben de tener en cuenta que el desarrollo, posicionamiento y permanencia en un mercado tan exigente depende de la calidad, capacidad, actitud, entre otros criterios que debe tener su personal, con la finalidad de ser cada día más productivos y poder competir de acuerdo a las exigencias de mercado que cambia rápidamente.

En tal sentido, las grandes empresas a nivel de la provincia de Ica deben analizar la forma de como Administran su Recurso Humano, que perfil deben tener, diagnosticar si están acorde con el puesto o cargo que desempeñan; todo ello dentro del marco de un Personal con una gama de conocimientos actualizados a la época, donde en cada acción, actividad u operación que realicen sobresale la habilidad y destreza del

con la intención de desarrollarse personalmente, y por ende desarrollar organización.

Entonces, es fundamental entender los desafíos y formas de socialización que hoy debe enfrentar el Recurso Humano para Administrar y desarrollar empresa, dentro de los parámetros de la productividad y competitividad que conlleve a obtener los resultados esperados. Es decir, lograr la eficacia para permanecer vigente según ámbito de acción como empresa, implica que las organizaciones cambian procesos, procedimientos, etc., para producir. Por lo consiguiente, modifican sus políticas y prácticas administrativas con el fin de exigir al máximo la capacidad y desempeño del Recurso Humano al realizar sus labores u actividades. Por tales razones, debe tenerse en cuenta que la persona individualmente, ya no contribuye a un desarrollo eficaz de toda organización, las exigencias y cambios actuales determina que el éxito en cuanto a desarrollo empresarial depende del trabajo en equipo, por ello es relevante la forma como se socializa el personal en la empresa.

2.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS

2.2.1. Problema General

¿De qué manera los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?

2.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el conocimiento, manejo de tecnología e información influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?
- ¿De qué manera las políticas de rotación y desarrollo de personal influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?
- ¿De qué manera los métodos de socialización del Recurso Humano influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?
- ¿De qué manera la cultura organizacional influye en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?

2.2.3. Delimitación del Problema

- **Delimitación Espacial.-** La investigación se realizó dentro del contexto del funcionamiento de las grandes empresas a nivel de la provincia de Ica.
- **Delimitación Temporal.-** La investigación comprendió los años 2017- 2018.

- **Delimitación Social.-** Los resultados del estudio beneficiaron a los trabajadores en cuanto a su rendimiento en las Grandes Empresas de la provincia de Ica.
- **Delimitación Conceptual.-** Implico determinar la relación causa – efecto, de los desafíos y socialización del Recurso Humano y la eficacia de las grandes empresas de Ica.

2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

2.3.1. Justificación de la investigación

La investigación se justifica porque nos permitió conocer la realidad en cuanto al accionar del trabajador en las Grandes Empresas de la provincia de Ica. En virtud a ello, debe entenderse que las exigencias de desempeño son muy altas, por ello los cambios tecnológicos, el manejo de información, el trabajo en equipo y sobre todo el conocimiento son desafíos y tendencias que llevan al trabajador a adaptarse y socializarse para mantener la competitividad en un mercado laboral tan riguroso y cambiante en el tiempo.

Entonces, el accionar individual cada día contribuye menos en el desarrollo de las empresas, los cambios actuales exigen cooperación, colaboración, solidaridad, compromiso, etc. Por lo consiguiente, el trabajo colectivo debe primar a nivel de las organizaciones, cualquiera sea su magnitud, actividad o sector.

2.3.2. Importancia de la Investigación

El trabajo es de gran relevancia, ya que el conocimiento de la problemática referente a los desafíos y socialización del trabajador en las organizaciones cada día exige mayor preparación o capacitación, que de una u otra forma contribuye al desarrollo empresarial y de la sociedad en su conjunto, debido a que el rol de las personas en las empresas debe realizarse con responsabilidad social, y al mismo tiempo trato digno; considerando aspectos, tales como: personas como activadores de los recursos de la organización, personas como asociados de la organización, personas como talentos proveedores de competencias y personas como capital humano de la organización.

Todo lo expresado con anterioridad, conlleva a los procesos Básicos de la Administración de Recursos Humanos, en cuanto al entendimiento de cómo se integran, se organizan, se hace la recompensa, se desarrollan, se retienen y se auditan personas.

Entonces, se puede determinar que la relevancia del trabajo radica en el análisis y conocimiento de la socialización del trabajador en las empresas, partiendo de que el proceso de socialización está terminado cuando el nuevo integrante se siente a gusto con la organización, puesto o cargo asignado, cuando se ha compenetrado con las normas y reglas de la organización y de su grupo de trabajo, quienes las comprenden y aceptan.

2.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de los desafíos y socialización del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

2.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la incidencia del conocimiento, manejo de tecnología e información como desafío del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.
- Analizar la influencia de las políticas de rotación y desarrollo de personal como parte de la socialización en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.
- Analizar la incidencia de los métodos de socialización del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.
- Analizar la influencia de la cultura organizacional en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis General

Los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018

2.5.2. Hipótesis Específicas

- El conocimiento, manejo de tecnología e información como desafío del Recurso Humano influyen significativamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.
- Las políticas de rotación y desarrollo de Personal como parte de la socialización influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.
- Los métodos de socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.
- La cultura organizacional influye directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

2.6. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

- **Variable Independiente:** Desafíos y socialización de personal.
- **Variable Dependiente:** Eficacia de la Gestión de las grandes Empresas de la Provincia de Ica

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Desafíos y socialización de personal (V.I.)	Comprende el proceso de personal que conlleva a integrar el recurso humano a la organización teniendo como consecuencia la productividad laboral, compromiso para lograr objetivos laborales y la decisión final de quedarse en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento, manejo de tecnología e información • Políticas de rotación y desarrollo de personal • Métodos de socialización • Cultura organizacional
Eficacia de la gestión de las Grandes empresas de la provincia de Ica (V.D.)	Implica los resultados que pueden lograr las empresas, haciendo uso del proceso administrativo en sus fases de: Planeación, organización, dirección y control.	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos y metas • Productividad • Eficiencia • Proceso

CAPITULO III

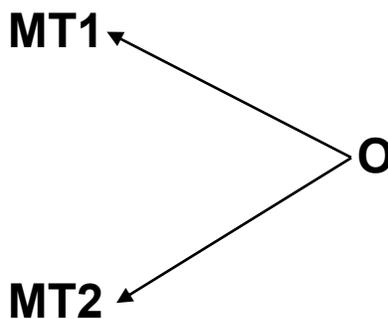
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **Tipo.-** El trabajo en función a su naturaleza fue de tipo **BÁSICA**, ya que permitió analizar el conocimiento y proponer soluciones a la problemática de estudio.

Acorde con la ciencia la Investigación fue de tipo Fáctica, ya que se trabajó con hechos concretos.

- **Nivel de investigación.** Teniendo en cuenta el propósito, la investigación fue de nivel **Explicativa**, porque permitió entender la relación causa – efecto de la problemática
- **Diseño de investigación.** De acuerdo a la naturaleza de la investigación y forma como se analizó la muestra de estudio, el diseño es no experimental dentro del contexto de un diseño transversal, siendo su esquema.



Dónde: **M** representa la muestra

O representa a las observaciones realizadas

T representa la muestra estudiada en el tiempo (2017 – 2018).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población de estudio estuvo integrada por trabajadores de las Grandes Empresas, cuyo ámbito de acción corresponde a la Provincia de Ica.

3.2.2. Muestra

Al no tener un número exacto de la población, el tamaño de la muestra resulto de la aplicación de la formula cuando no se conoce con exactitud la población, al 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%; considerando el reajuste acorde a los antecedentes del estudio para la probabilidad de éxito y fracaso.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Dónde: n = Tamaño de muestra

z = nivel de confianza 95%

p = probabilidad de éxito = 0,6

q = probabilidad de fracaso = 0,4

e = margen de error 5%

$$n = \frac{(1.96)^2(0.6)(0.4)}{(0.05)^2}$$

n = 369 trabajadores de las Grandes Empresas de la provincia de Ica.

Muestra reajustada por los resultados de las investigaciones, según antecedentes de la problemática.

CAPITULO IV

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para obtener los datos esenciales directamente de campo, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Observación.-** Técnica que permitió entrar en contacto con la población de estudio y de esa forma recolectar datos, los mismos que conllevaron a acumular e interpretar los sucesos, comportamientos y hechos de las personas, tal y como se manifiestan.
- **Encuesta.-** Conllevo a recolectar datos, mediante opiniones y acciones de las personas sobre la problemática de estudio.
- **Análisis documental.-** Permitted recolectar datos mediante la revisión y análisis de documentos relacionados a la problemática de investigación.

4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Considerando las técnicas de recolección de datos, se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Ficha de Observación

- Cuestionario
- Leyes, Libros, documentos, etc.

4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El procesamiento, análisis e interpretación de resultados, se realizó mediante las técnicas, que a continuación se detallan.

- **Codificación y clasificación de datos;** técnica que permitió agrupar datos en función a las variables, dimensiones e indicadores.
- **Tabulación de datos;** permitió realizar el conteo, según distribución de frecuencias absolutas y porcentuales.
- **Cuadros y representaciones estadísticas;** permitió elaborar los cuadros, según tabulación de datos, las mismas que conllevaron a realizar las representaciones graficas del caso.
- **Chi – Cuadrado;** según los resultados permitió comprobar las hipótesis: General y específicas.

CAPITULO V

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

5.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018

HIPÓTESIS NULA

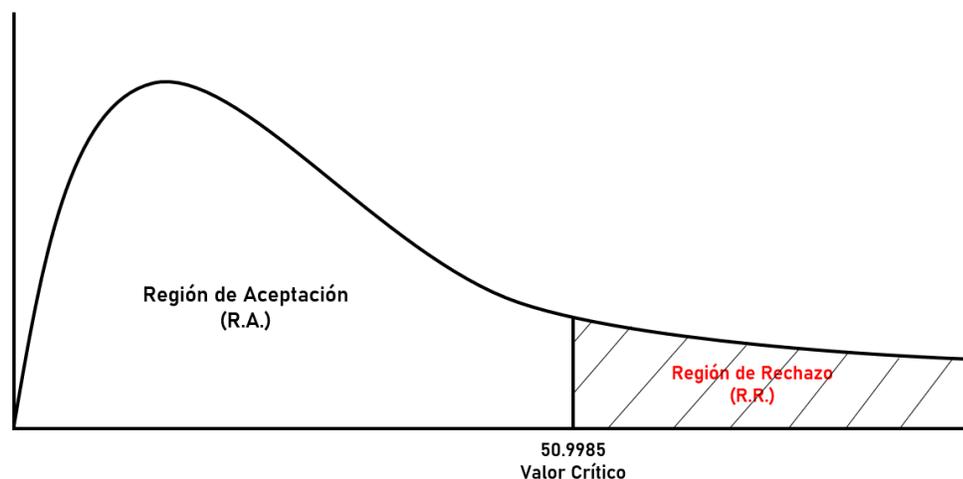
Los desafíos y la socialización del Recurso Humano no influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018

Luego, para comprobar la Hipótesis en función a los resultados obtenidos, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la técnica del CHI-CUADRADO mediante la siguiente

fórmula $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$, teniendo en cuenta los grados de libertad

que resultaron de las filas por columnas $(19 - 1) (3 - 1) = 18 \times 2 = 36$ obteniendo el valor crítico de 50.9985 según tabla.

Por lo consiguiente, en gráfica se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO SEGÚN FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

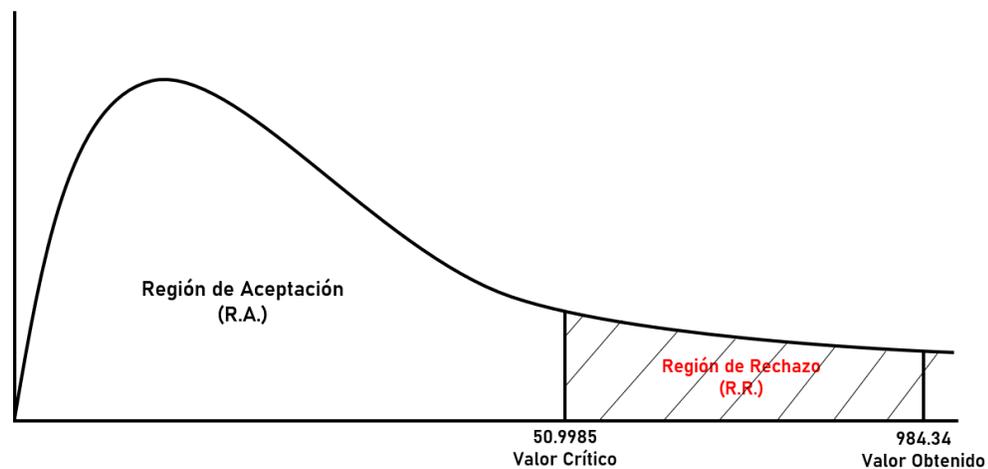
f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	262	263.79	0.01	66	77.21	1.63	41	28	6.04	369
2	295	263.79	3.69	25	77.21	35.30	49	28	15.75	369
3	288	263.79	2.22	81	77.21	0.19	0	28	28	369
4	240	263.79	2.14	108	77.21	12.28	21	28	1.75	369
5	224	263.79	6	118	77.21	21.55	27	28	0.04	369
6	110	263.79	89.66	214	77.21	242.34	45	28	10.32	369
7	272	263.79	0.25	34	77.21	24.18	63	28	43.75	369
8	240	263.79	2.14	82	77.21	0.30	47	28	12.89	369
9	271	263.79	0.20	98	77.21	5.60	0	28	28	369
10	276	263.79	0.56	93	77.21	3.23	0	28	28	369
11	262	263.79	0.01	74	77.21	0.13	33	28	0.89	369
12	310	263.79	8.09	59	77.21	4.29	0	28	28	369
13	239	263.79	2.33	36	77.21	22	94	28	155.57	369
14	258	263.79	0.13	92	77.21	2.83	19	28	2.89	369
15	336	263.79	19.77	33	77.21	25.31	0	28	28	369
16	301	263.79	5.25	68	77.21	1.10	0	28	28	369
17	265	263.79	0	61	77.21	3.40	43	28	8.04	369
18	282	263.79	1.26	58	77.21	4.78	29	28	0.04	369
19	281	263.79	1.12	67	77.21	1.35	21	28	1.75	369
TOTAL	5012		144.83	1467		411.79	532		427.72	7011

$X^2 = 144.83 + 411.79 + 427.72 = 984.34$

Entonces, el resultado arribado de 984.34 supera al valor crítico de 50.9985; razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis materia de investigación, la misma que confirma: Los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.



5.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

5.2.1. Hipótesis específica 1

El conocimiento, manejo de tecnología e información como desafío del Recurso Humano influyen significativamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Hipótesis Nula

El conocimiento, manejo de tecnología e información como desafío del Recurso Humano no influyen significativamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Grado de libertad = $(8-1) (3-1) = 7 \times 2 = 14$; lo que implica tener como valor crítico 23.68.

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
2	295	278.88	0.93	25	69	28.06	49	21.12	36.80	369
3	288	278.88	0.30	81	69	2.09	0	21.12	21.12	369
4	240	278.88	5.42	108	69	22.04	21	21.12	0	369
5	224	278.88	10.80	118	69	34.80	27	21.12	1.64	369
15	336	278.88	11.70	33	69	18.78	0	21.12	21.12	369
16	301	278.88	1.75	68	69	0.01	0	21.12	21.12	369
17	265	278.88	0.69	61	69	0.93	43	21.12	22.67	369
18	282	278.88	0.03	58	69	1.75	29	21.12	2.94	369
TOTAL	2231		31.62	552		108.46	169		127.41	2952

$$X^2 = 31.62 + 108.46 + 127.41 = 267.49$$

El resultado obtenido de 267.49 es superior al valor crítico de 23.68, lo que justifica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica

1.

5.2.2. Hipótesis específica 2

Las políticas de rotación y desarrollo de Personal como parte de la socialización influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Hipótesis Nula

Las políticas de rotación y desarrollo de Personal como parte de la socialización no influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Grados de libertad = $(7-1) (3-1) = 6 \times 2 = 12$, lo que conlleva al 5% de nivel de significación, tener el valor crítico de 21.03

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	χ ²	f _o	f _e	χ ²	f _o	f _e	χ ²	
6	110	258	84.90	214	78.57	233.44	45	32.43	4.87	369
7	272	258	0.76	34	78.57	25.28	63	32.43	28.82	369
8	240	258	1.26	82	78.57	0.15	47	32.43	6.54	369
15	336	258	23.58	33	78.57	26.43	0	32.43	32.43	369
16	301	258	7.17	68	78.57	1.42	0	32.43	32.43	369
17	265	258	0.19	61	78.57	3.93	43	32.43	3.44	369
18	282	258	2.23	58	78.57	5.38	29	32.43	0.36	369
TOTAL	1806		120.09	550		296.03	227		108.89	2583

$$X^2 = 120.09 + 296.03 + 108.89 = 525.01$$

Conocido el resultado de 525.01 que supera al valor crítico de 21.03, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

5.2.3. Hipótesis específica 3

Los métodos de socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Hipótesis Nula

Los métodos de socialización del Recurso Humano no influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Grados de libertad = $(7-1) (3-1) = 6 \times 2 = 12$. Por lo tanto, se tiene como valor crítico 21.03

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
9	271	284.71	0.66	98	69.29	11.90	0	15	15	369
10	276	284.71	0.27	93	69.29	8.11	0	15	15	369
11	262	284.71	1.81	74	69.29	0.32	33	15	21.60	369
15	336	284.71	9.24	33	69.29	19.01	0	15	15	369
16	301	284.71	0.93	68	69.29	0.02	0	15	15	369
17	265	284.71	1.36	61	69.29	0.99	43	15	52.27	369
18	282	284.71	0.02	58	69.29	1.84	29	15	13.07	369
TOTAL	1993		14.29	485		42.19	105		146.94	2583

$$X^2 = 14.29 + 42.19 + 146.94 = 203.42$$

Aplicado el proceso de comprobación, se llegó al resultado de 203.42, el que sobrepasa al valor crítico de 21.03, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3, donde se afirma que:

Los métodos de socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

5.2.4. Hipótesis específica 4

La cultura organizacional influye directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Hipótesis Nula

La cultura organizacional no influye directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.

Grados de libertad = $(7-1) (3-1) = 6 \times 2 = 12$, siendo el valor crítico de 21.03

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
12	310	284.43	2.30	59	58.14	0.01	0	26.43	26.43	369
13	239	284.43	7.26	36	58.14	8.43	94	26.43	172.75	369
14	258	284.43	2.46	92	58.14	19.72	19	26.43	2.09	369
15	336	284.43	9.35	33	58.14	10.87	0	26.43	26.43	369
16	301	284.43	0.96	68	58.14	1.67	0	26.43	26.43	369
17	265	284.43	1.33	61	58.14	0.14	43	26.43	10.39	369
18	282	284.43	0.02	58	58.14	0	29	26.43	0.25	369
TOTAL	1991		23.68	407		40.84	185		264.77	2583

$$X^2 = 23.68 + 40.84 + 264.77 = \mathbf{329.29}$$

Los resultados indican rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4, donde se estableció que: La cultura organizacional influye directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años 2017 – 2018; ya que el valor arribado de 329.29 es superior al valor crítico de 21.03.

CAPITULO VI

PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS

TABLA N° 01

EN SU CENTRO DE TRABAJO LE INDICARON LA FINALIDAD, OBJETIVOS Y FORMAS DE CUMPLIR CON SUS FUNCIONES

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	262	262	71%	71%
Indeciso	66	328	18%	89%
En desacuerdo	41	369	11%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

En cuanto a la orientación y socialización del trabajador en el centro laboral; el 71% expresa que para llevar a cabo las actividades, tareas u operaciones al inicio la empresa tiene por cultura organizacional hacer conocer cuáles son los fines y objetivos que persigue; incluyendo los procedimientos o mecanismos para cumplir con las funciones dentro de la política de desarrollo laboral e institucional; en cambio el 18% de involucrados están indecisos para dar cualquier opinión y el 11% está en desacuerdo, manifestando que al integrarse a la empresa solo le asignan las funciones y

metas a lograr, laborando bajo presión para cumplir con las exigencias empresariales.

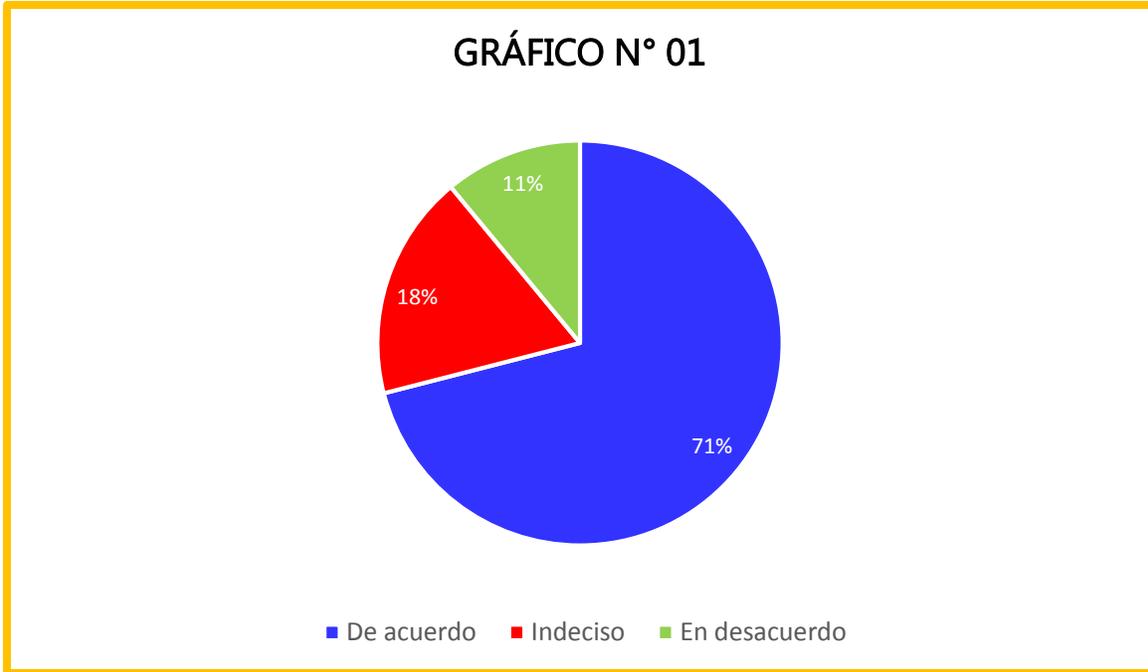


TABLA N° 02

PARA CUMPLIR CON LA LABOR ASIGNADA, TIENE CONOCIMIENTO DEL MANEJO DE LA TECNOLOGIA EN EL CENTRO DE TRABAJO

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	295	295	80%	80%
Indeciso	25	320	7%	87%
En desacuerdo	49	369	13%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Los grandes desafíos de la época es saber utilizar la tecnología; por lo tanto el 80% de trabajadores está convencido que el desarrollo y la eficacia de la gestión en las grandes empresas depende de la capacidad que tiene para utilizar las herramientas tecnológicas, que permitan mejorar la calidad del producto o servicio que se brinda en el mercado, por su parte el 13% señala están en desacuerdo, ya que la eficiencia y eficacia en su rendimiento depende de su preparación, conocimiento, habilidades y destrezas para hacer bien las cosas y el 7% está indeciso para responder, indicando que su nivel jerárquico en la empresa no le permite dar opinión sobre lo requerido.

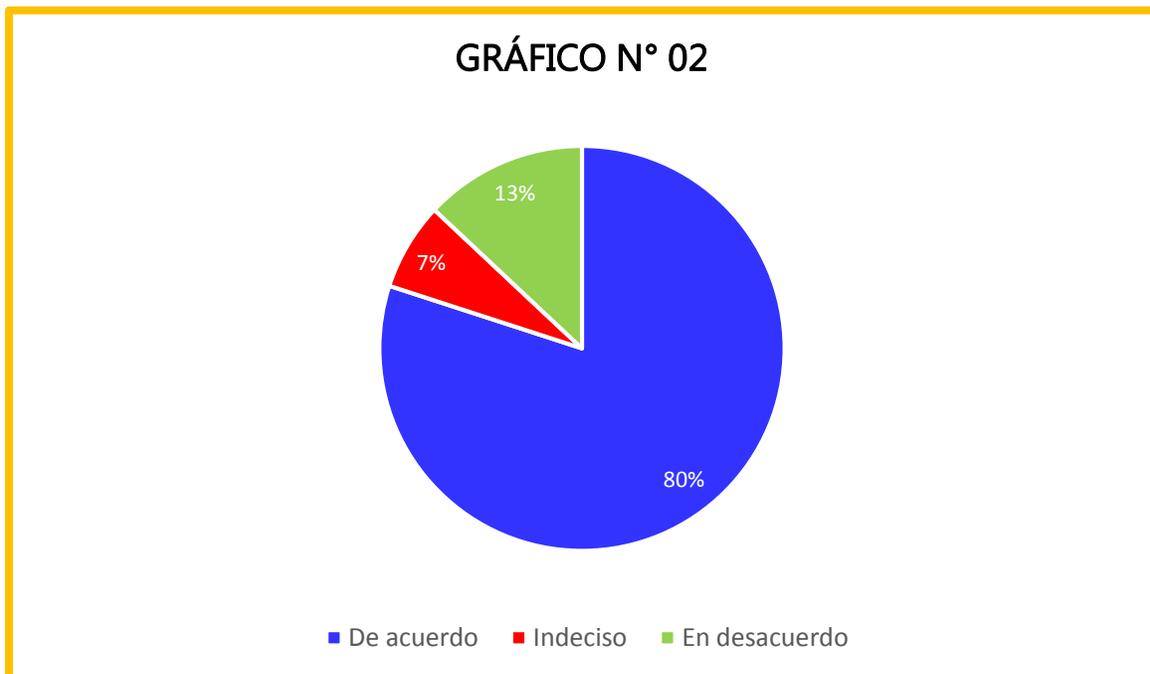


TABLA N° 03

**LA GLOBALIZACION ESTABLECE DESAFIOS Y OPORTUNIDADES PARA
MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR Y POR ENDE
DESARROLLAR EMPRESA**

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	288	288	78%	78%
Indeciso	81	369	22%	100%
En desacuerdo	0	369	0	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Dependiendo de la actividad empresarial, actualmente se necesita materia prima, insumos, etc, de calidad y en cantidades suficientes para elaborar los productos o brindar los servicios orientados a satisfacer la demanda. Por lo tanto, las oportunidades de negocio y desafíos que brinda la globalización son relevantes para el desarrollo empresarial y mejoramiento de la calidad de vida del trabajador (78%) y el 22% de encuestados están indecisos por desconocer las ventajas de la globalización.

GRÁFICO N°03

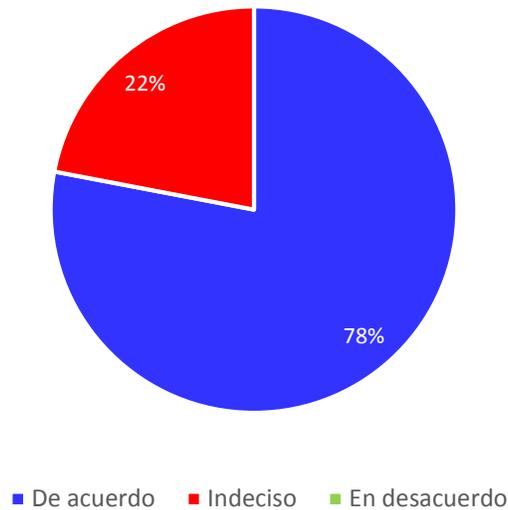


TABLA N°04

EL USO DE LA TECNOLOGIA LE PERMITE VIABILIZAR LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y PRODUCTIVAS EN EL CENTRO DE TRABAJO

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
Frecuentemente	240	240	65%	65%
A veces	108	348	29%	94%
Nunca	21	369	6%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

El 65% de trabajadores de las Grandes Empresas de la provincia de Ica manifiestan que es necesario la utilización de la tecnología para efectivizar las actividades administrativas y productivas en pro de lograr la

maximización de la gestión empresarial; en cambio el 29% responde que a veces es necesario el conocimiento y uso de la tecnología para cumplir con eficiencia y eficacia su labor y el 6% señala que el progreso personal y empresarial está en relación a la capacidad y habilidades de los trabajadores para hacer frente a los desafíos y políticas de socialización del recurso humano en las organizaciones, entendiendo que es el recurso dinámico y agente de cambio que toda empresa requiere.



TABLA N° 05

LA UTILIZACION DE LA TECNOLOGIA PERMITE TRASLADAR DE FORMA OPORTUNA Y DE CALIDAD LA INFORMACION REQUERIDA PARA CUMPLIR LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
Siempre	224	224	61%	61%
A veces	118	342	32%	93%
Nunca	27	369	7%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

La disminución de los costos de producción, de los gastos administrativos y mejor utilización de los recursos; son desafíos permanentes del recurso humano en las organizaciones. Razón por la cual, el 61% de trabajadores de las grandes empresas de Ica, consideran que es imprescindible que las empresas incorporen tecnología para comunicar de forma oportuna las actividades, procesos y como deben cumplirse las operaciones empresariales acorde a la programación y metas establecidas. En cambio, el 32% aprecia que utilizar tecnología en el quehacer empresarial A veces es necesario, dependiendo del tipo de actividad a realizar y el 7% de colaboradores inmersos en la problemática expresan que no es primordial el uso de la tecnología, más bien debe darse mayor énfasis a la capacidad del trabajador para maximizar su rendimiento.

GRÁFICO N° 05

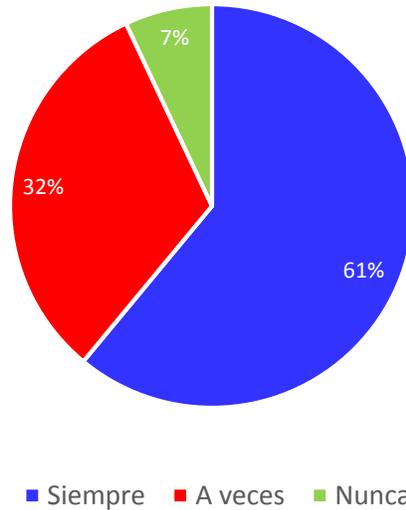


TABLA N° 06

**CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA EN SU CONJUNTO,
REQUIERE IMPLEMENTAR POLITICAS DE ROTACION ACORDE A LOS
OBJETIVOS DEL CENTRO LABORAL**

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	110	110	30%	30%
Indeciso	214	324	58%	88%
En desacuerdo	45	369	12%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Al respecto, el 58% de encuestados se encuentran indecisos para emitir opinión, referente a la rotación del personal, en tanto el 30% de

colaboradores de las grandes empresas de Ica responden que para conocer el funcionamiento de la empresa en su conjunto, es fundamental implementar políticas de rotación de personal en relación a los requisitos y exigencias del cargo, considerando capacidad, habilidades, destrezas y vocación del trabajador, y el 12% de colaboradores están en desacuerdo con la rotación de personal, precisando que el trabajador debe ser ubicado en el puesto que mejor se desempeña, evitando de esa manera deficiencias en el trabajo.

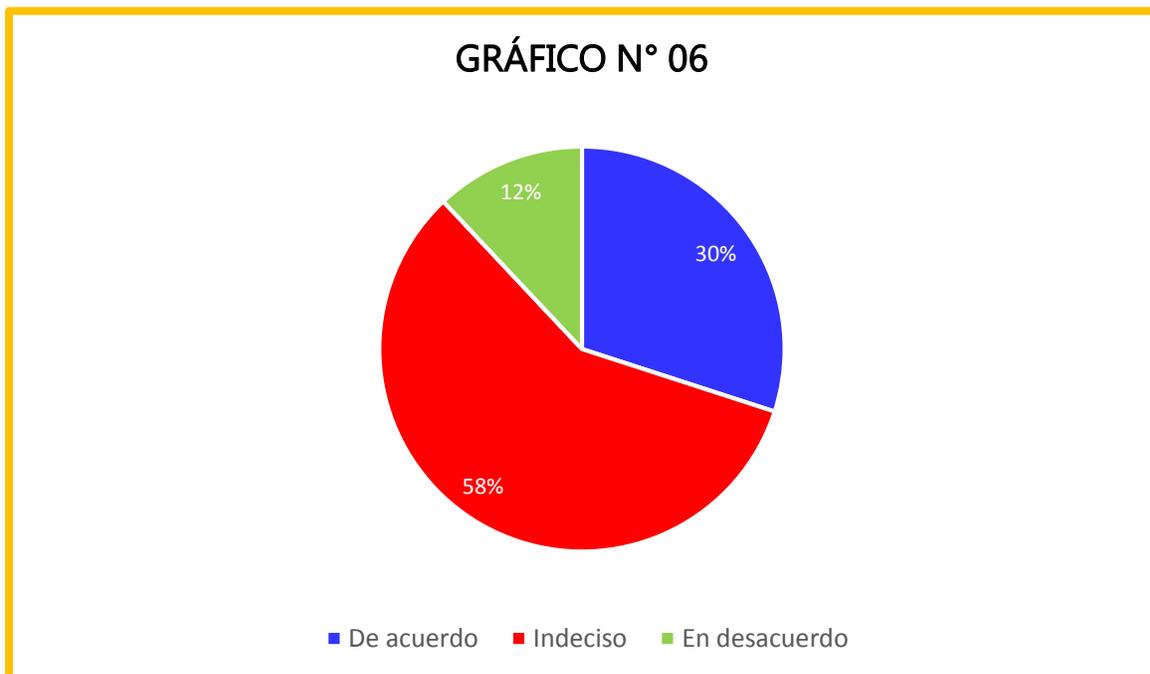


TABLA N° 07

**EN SU CENTRO LABORAL SE IMPLEMENTAN POLITICAS TENDIENTES AL
DESARROLLO DEL TRABAJADOR**

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	272	272	74%	74%
Indeciso	34	306	9%	83%
En desacuerdo	63	369	17%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista.

Los hechos que se vienen suscitando exigen que las organizaciones enfrenten desafíos que conlleven al desarrollo empresarial. Por lo consiguiente, las políticas de socialización y desafíos permiten que las empresas modifiquen sus prácticas de gerencia o dirección del recurso humano, porque los trabajadores tienen la gran responsabilidad de conocer, saber, crear, desarrollar, producir y mejorar las actividades, procesos, productos o servicios que se brindan en las empresas, realidad que se confirma con las respuestas del 74% de involucrados en el estudio; quienes aprecian que el éxito empresarial depende de la socialización para identificarse y lograr bienestar laboral; contrario a ello se encuentra el 17% de encuestados, los mismos que expresan que en el centro laboral no se brinda oportunamente las posibilidades de desarrollo acorde a las

exigencias del trabajo y el 9% se encuentra indeciso para opinar sobre la problemática.

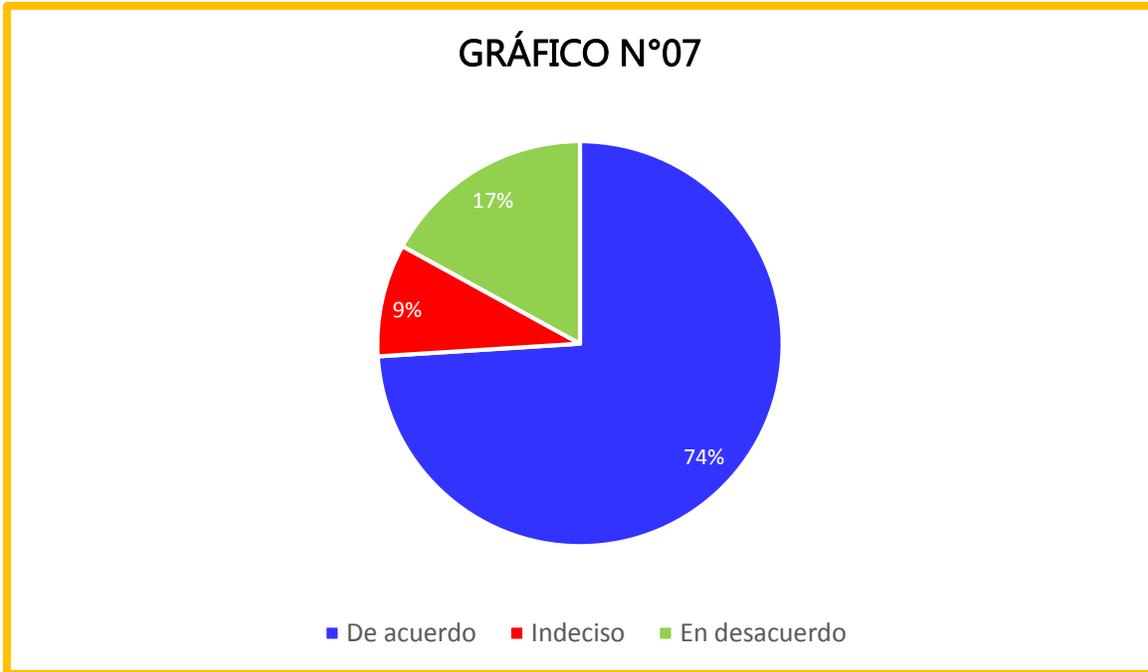


TABLA N° 08

LA SOCIALIZACION DEL RECURSO HUMANO REQUIERE PROGRAMAS PARA EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR, CONDUCTENTE A LA MAXIMIZACION DE LOS RESULTADOS EMPRESARIALES

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	240	240	65%	65%
Indeciso	82	322	22%	87%
En desacuerdo	47	369	13%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

El 65% de encuestados señalan la importancia de establecer programas para socializar al trabajador con la intención de maximizar los resultados empresariales, considerando que los colaboradores deben adecuarse a las políticas y filosofía empresarial, en cuanto a horario de trabajo, cumplir con las funciones o tareas asignadas, reglamentos, entre otros factores que conllevan a que el trabajador se pueda adaptar a las necesidades y objetivos laborales e institucionales. Por otra parte, el 22% de personas inmersas en el estudio están indecisas para opinar y el 13% está en desacuerdo indicando que los resultados empresariales no responden a los programas de socialización más bien se deben a la capacidad, eficiencia y eficacia de cada trabajador para cumplir con sus tareas en beneficio de la organización y estabilidad laboral.



TABLA N° 09

LOS METODOS DE SOCIALIZACION UTILIZADOS SON LOS MAS ADECUADOS PARA SATISFACER AL TRABAJADOR Y MAXIMIZAR LOS RESULTADOS DE LA GESTION EMPRESARIAL

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	271	271	73%	73%
Indeciso	98	369	27%	100%
En desacuerdo	0	369	0	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

En cuanto a los resultados, se puede determinar que el 73% de trabajadores de las grandes empresas de Ica, aprecian que para su bienestar y lograr la eficacia empresarial, es necesario aplicar los diversos métodos de socialización, tales como: planeación del proceso de selección, contenido de la tarea a realizar, rol del gerente, los grupos de trabajo, etc; con el propósito de establecer una relación óptima entre el colaborador y la empresa; y el 27% está indeciso para precisar los métodos a seguir dada la condición laboral y trabajo asignado.

GRÁFICO N°09

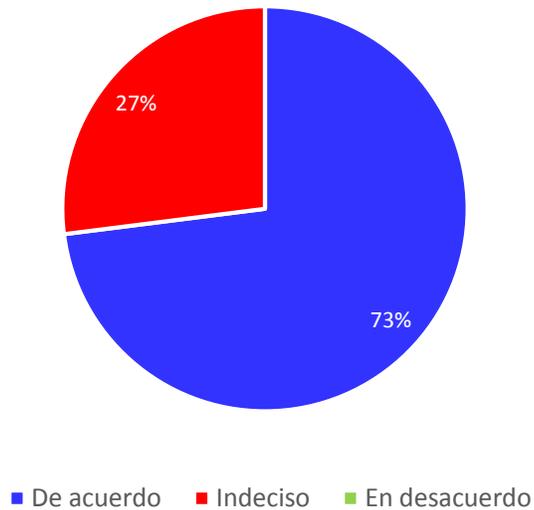


TABLA N° 10

LA EFICIENCIA Y AMABILIDAD DEL TRABAJADOR PERMITE FORMAR GRUPOS DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON EFICACIA LA LABOR Y GESTION EMPRESARIAL.

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	276	276	75%	75%
Indeciso	93	369	25%	100%
En desacuerdo	0	369	0%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que el 75% de trabajadores de las grandes empresas de Ica tratan en lo posible de utilizar adecuadamente los recursos para maximizar su rendimiento en bien de la gestión empresarial,

destacando la amabilidad, cortesía, entre otros criterios para interactuar en la organización y el 25% está en condición de indeciso, debido al rol que cumple en la empresa.

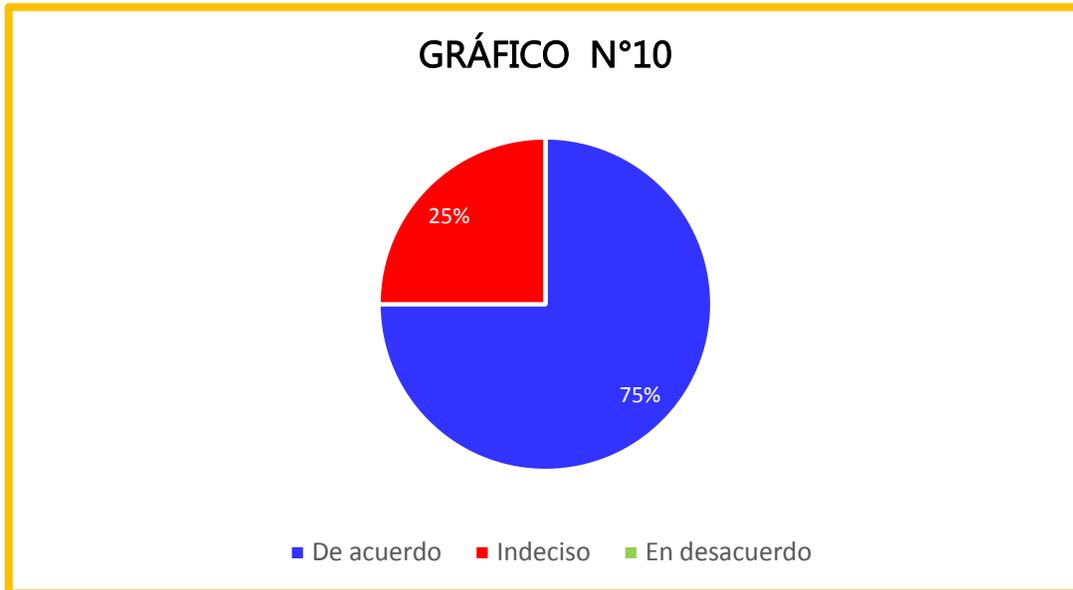


TABLA N° 11

ES FUNDAMENTAL LA PLANEACION, INTEGRACION Y CONTENIDO DE LAS TAREAS PARA SOCIALIZAR AL TRABAJADOR Y MAXIMIZAR LA GESTION EMPRESARIAL

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	262	262	71%	71%
Indeciso	74	336	20%	91%
En desacuerdo	33	369	9%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

La maximización de los resultados es un factor relevante para integrar y socializar al trabajador. Por lo tanto, el 71% considera que las actividades u operaciones empresariales tienen que planificarse en cuanto al desarrollo y contenido de las mismas; en cambio el 20% no emite opinión a favor ni en contra y el 9% está en desacuerdo, indicando que el éxito, desarrollo y la eficacia organizacional está en relación a la capacidad y rendimiento del trabajador.

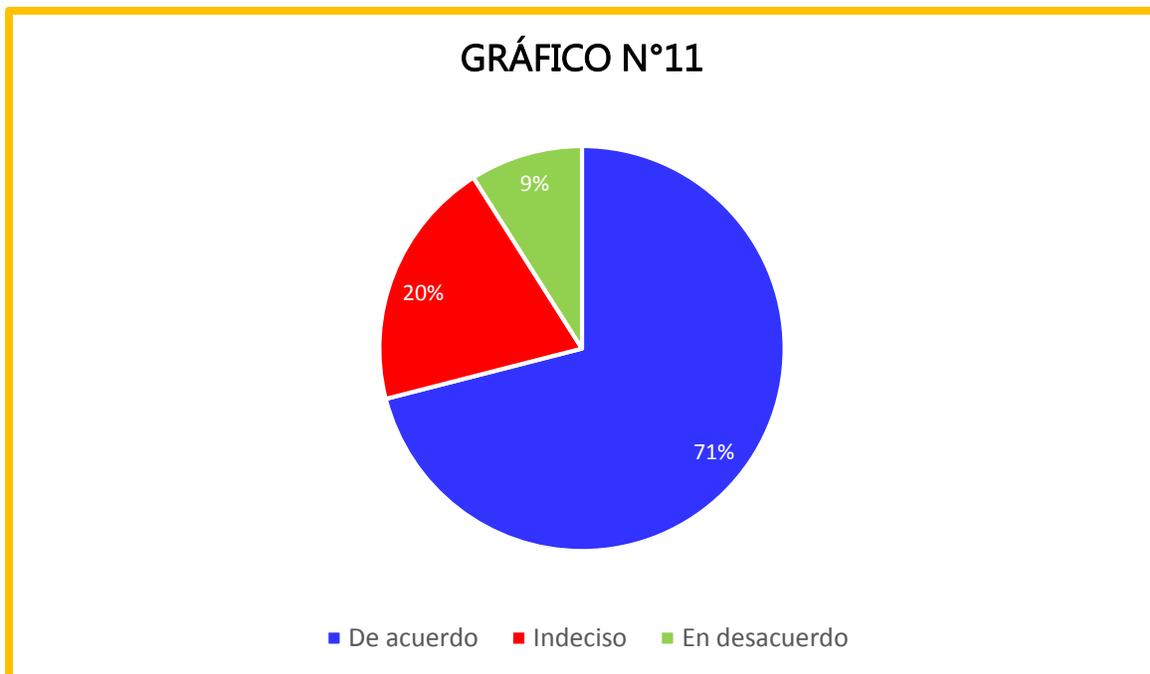


TABLA N° 12

**LA CULTURA IMPLEMENTADA EN SU CENTRO LABORAL HA PERMITIDO
LOGRAR BIENESTAR Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	310	310	84%	84%
Indeciso	59	369	16%	100%
En desacuerdo	0	369	0%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

La mayoría de los trabajadores involucrados en el estudio, representados por el 84% señalan que una buena gestión empresarial depende del tipo de cultura que se implemente en el accionar organizacional, considerando principios, normas, políticas, valores, etc, que hacen que el colaborador se identifique con su centro de trabajo y con la actividad asignada, logrando bienestar y competitividad; por su parte el 16% de personas inmersas en la problemática no opinan a favor ni en contra de lo requerido, debido a su condición laboral.

GRÁFICO N°12

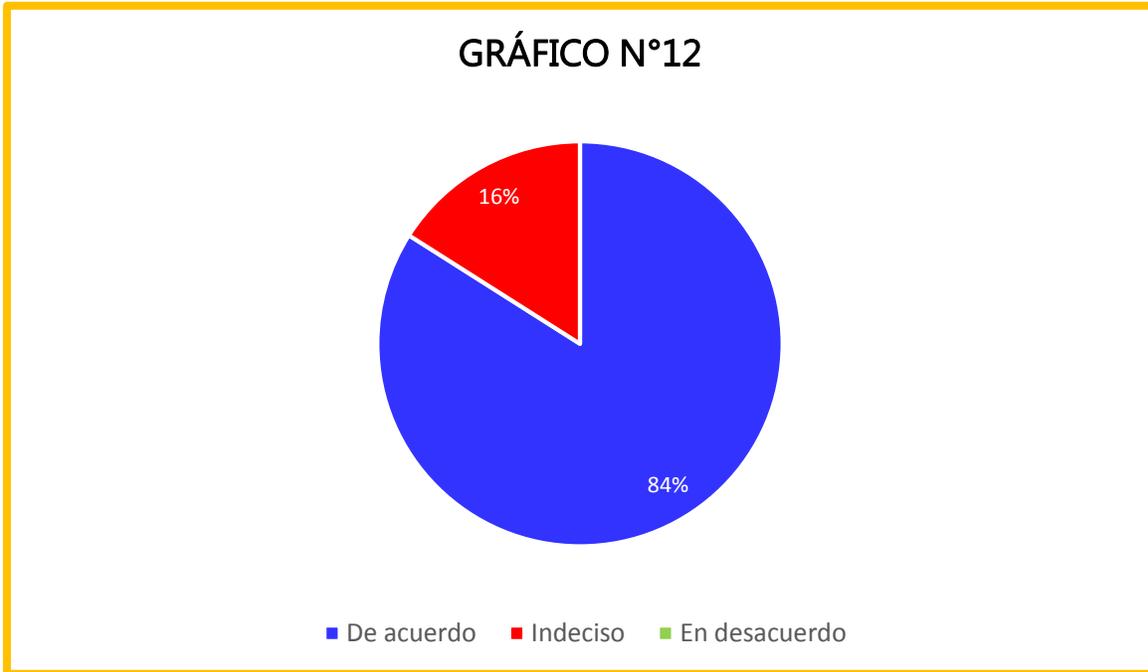


TABLA N°13

EXISTE CONFIANZA DE SUS JEFES PARA IMPLEMENTAR INICIATIVAS DE MEJORA DE PROCEDIMIENTOS A LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	239	239	65%	65%
Indeciso	36	275	10%	75%
En desacuerdo	94	369	25%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

El éxito de la gestión empresarial radica en la maximización de los resultados en bien del trabajador y de la propia organización. Por ello, el 65% responde que sus jefes inmediatos y la alta dirección de acuerdo a los

niveles jerárquicos, responsabilidad y cargo que ocupan, en las grandes empresas se motiva e incentiva al trabajador a que pueda contribuir al mejoramiento de los procedimientos para disminuir costos, mejorar la calidad de los productos o servicios que se brindan, siempre que esté dentro de los parámetros y normas que rigen el funcionamiento empresarial. Contrariamente, el 25% manifiesta estar en desacuerdo, indicando que en el centro de trabajo se exige respetar los procesos establecidos para realizar su trabajo, sin modificación alguna y el 10% está indeciso para precisar alguna respuesta.



TABLA N°14

**EN EL CENTRO LABORAL SE REQUIERE OPTIMIZAR RECURSOS PARA
MEJORAR PRODUCTIVIDAD Y GESTION ADMINISTRATIVA**

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	258	258	70%	70%
Indeciso	92	350	25%	95%
En desacuerdo	19	369	5%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Es fundamental para mejorar la productividad y gestión en las grandes empresas de Ica optimizar el uso de los recursos. Razón por la cual, el 70% de encuestados manifiestan, que en la medida de las oportunidades se utilizan de la mejor manera los recursos, sin descuidar la calidad de los productos, dicha acción permite incrementar la productividad y por efecto los beneficios empresariales, logrando la eficacia administrativa, productiva y operativa en el centro de trabajo. Por su parte, el 25% de encuestados están en condición de indecisos, por la función que cumplen y reglamentos de la empresa; en cambio el 5% está en desacuerdo, indicando que su participación se limita a las exigencias y compromiso por hacer bien las cosas, en relación a su capacidad.

GRÁFICO N°14

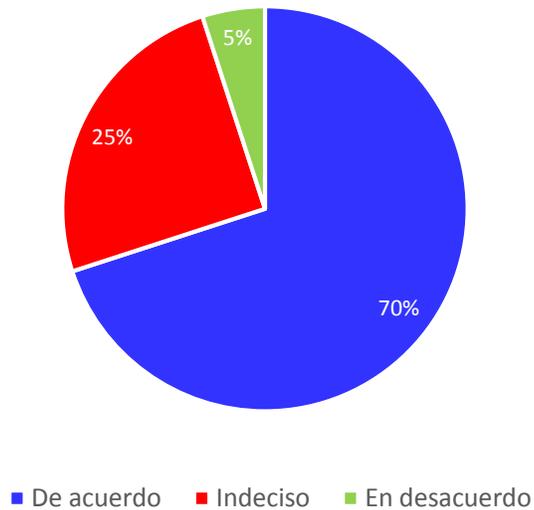


TABLA N°15

SU DESEMPEÑO E IDENTIFICACION EN EL TRABAJO HA CONLLEVADO A LOGRAR OBJETIVOS Y METAS PERSONALES E INSTITUCIONALES

RESPUESTAS	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	336	336	91%	91%
Indeciso	33	369	9%	100%
En desacuerdo	0	369	0%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

En función a lo programado, desde la alta dirección hasta el nivel operativo en la empresa asumen el compromiso de lograr la eficacia empresarial. Es decir, el 91% maximiza su rendimiento para lograr los objetivos y metas que

beneficie a los colaboradores y entidad, en cambio el 9% no desea opinar sobre lo solicitado.

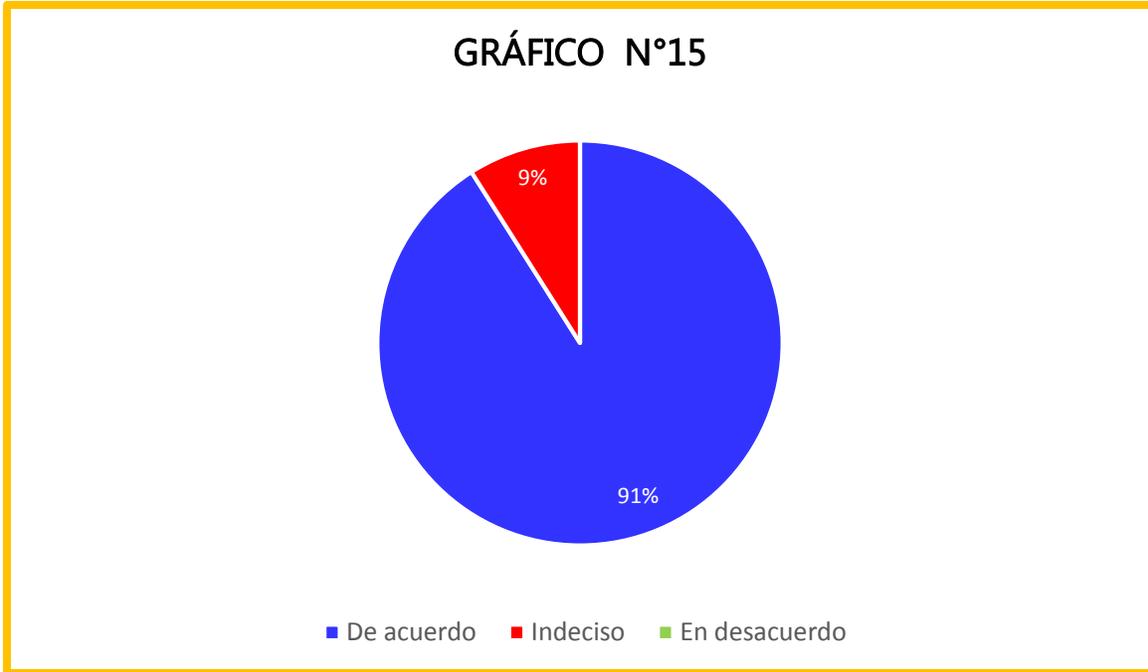


TABLA N°16

LA UTILIZACION ADECUADA DE LOS RECURSOS HA CONLLEVADO A LOGRAR EFECTIVIDAD LABORAL Y ORGANIZACIONAL

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	301	301	82%	82%
Indeciso	68	369	18%	100%
En desacuerdo	0	369	0%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

El 82% de los involucrados en la problemática, entienden que es necesario optimizar el uso de los recursos para obtener los resultados esperados, que otorguen bienestar y beneficios al trabajador y a la organización, resaltando la actitud y compromiso para hacer las cosas de la mejor manera y el 18% está indeciso para dar alguna opinión.

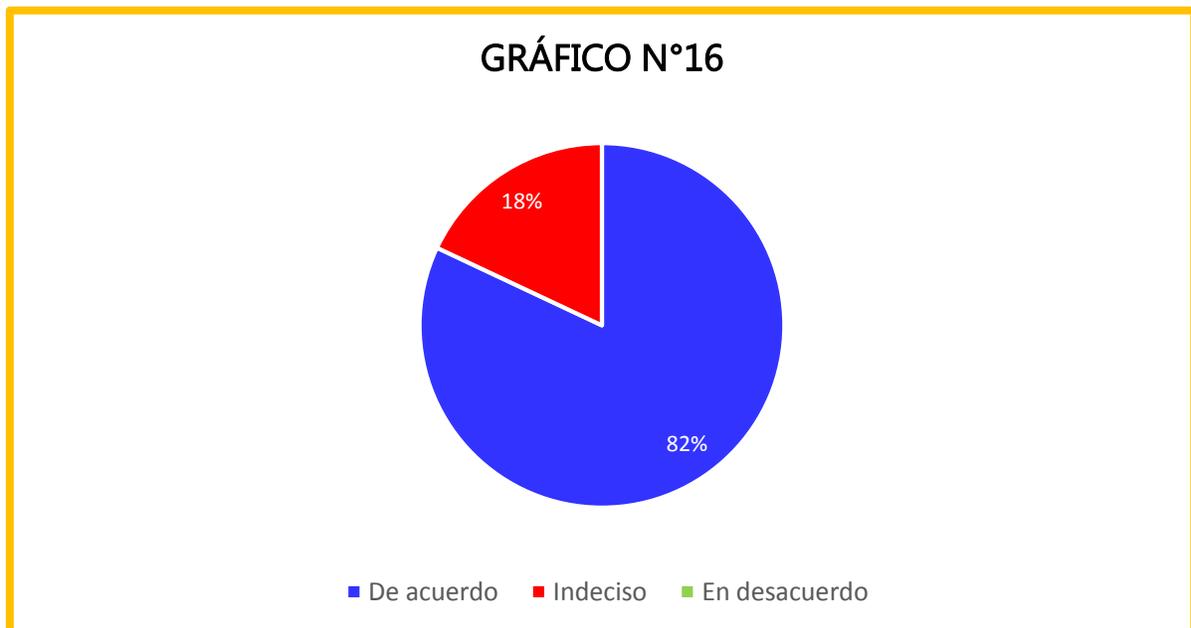


TABLA N°17

**LA EFICIENCIA ES UN DESAFIO DEL TRABAJADOR PARA OPTIMIZAR
GESTION EMPRESARIAL**

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	265	265	72%	72%
Indeciso	61	326	16%	88%
En desacuerdo	43	369	12%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

La competitividad y optimización de la gestión empresarial exige a las empresas capacitar, entrenar y socializar al trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia como desafío para mantenerse y posicionarse en el mercado, así lo establece el 72% de colaboradores inmersos en el estudio, en tanto el 16% está indeciso para precisar lo solicitado y el 12% está en desacuerdo indicando que su labor responde a lo establecido normalmente, ya que la eficiencia la mide la alta dirección según resultados obtenidos.

GRÁFICO N°17

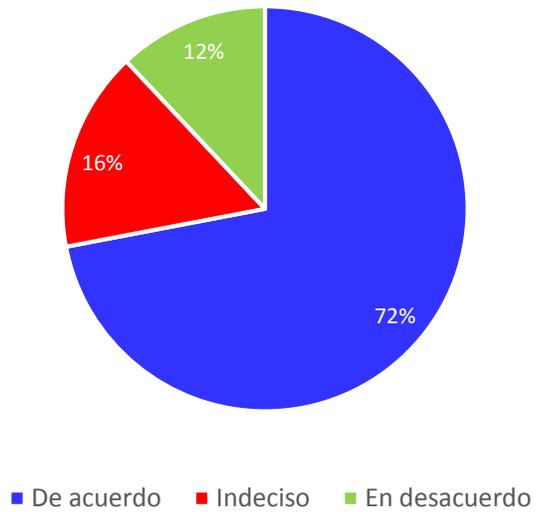


TABLA N°18

LA EFICACIA EMPRESARIAL RESPONDE A LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	282	282	76%	76%
Indeciso	58	340	16%	92%
En desacuerdo	29	369	8%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores inmersos en la investigación, representados por el 76% consideran que el éxito y la eficacia de la gestión empresarial se centran en la aplicación del proceso administrativo en sus fases de planeación, organización, lineamientos de dirección y políticas de control para un adecuado funcionamiento empresarial, mientras que el 16% se encuentra en condición de indeciso para responder y el 8% está en desacuerdo porque su trabajo se realiza según pedidos y funciones asignadas, desconociendo el proceso de planeación que utiliza la alta dirección del centro laboral.

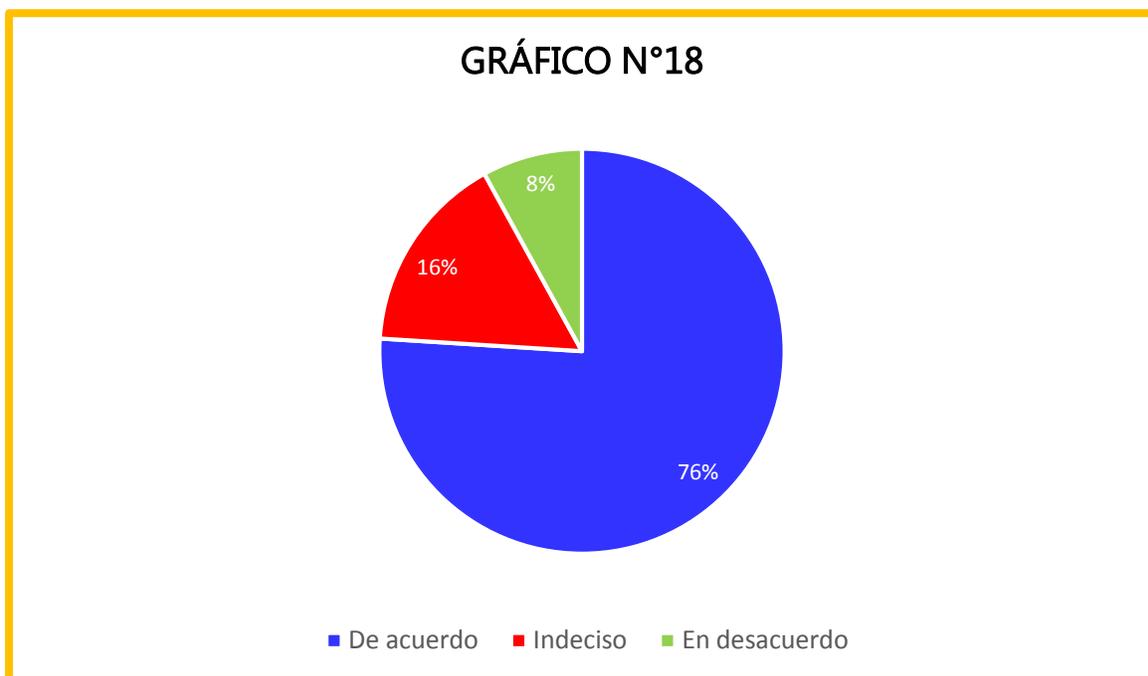


TABLA N°19

LOS DESAFIOS Y SOCIALIZACION DEL RECURSO HUMANO PERMITE LA EFICACIA DE LA GESTION EN EL CENTRO DE TRABAJO

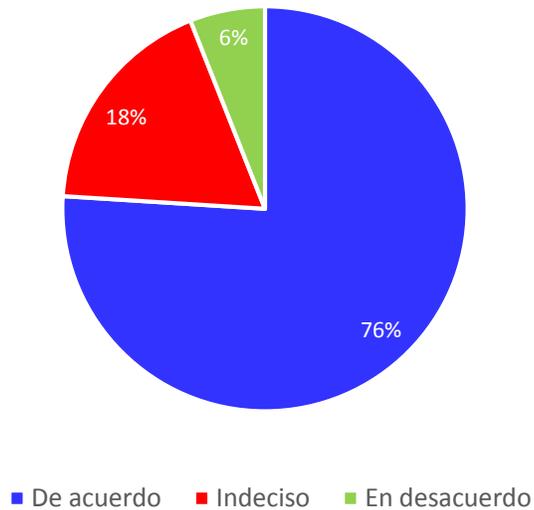
RESPUESTAS	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	281	278	76%	76%
Indeciso	67	348	18%	94%
En desacuerdo	21	369	6%	100
TOTAL	369		100	

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

Los desafíos en cuanto al uso de tecnología, eficiencia laboral y la socialización para integrar al trabajador son factores prioritarios establecidos por el 76% de encuestados para lograr la eficacia empresarial, que permita un desarrollo conjunto para el bienestar del trabajador y la empresa; por otra parte el 18% no emite opinión a favor ni en contra y el 6% está en desacuerdo porque la empresa exige producción, dejando en segundo plano la preparación y políticas de integración del colaborador.

GRÁFICO N°19



6.2. DISCUSION DE RESULTADOS

Los resultados de la problemática investigada, referente a los desafíos y socialización del recurso humano y la eficacia de la gestión en las grandes empresas de la provincia de Ica, muestran la diversidad de criterios de los trabajadores y su contribución al desarrollo empresarial.

Por lo consiguiente, el 71% de trabajadores manifiesta que al integrarse al centro de trabajo tienen conocimiento de la finalidad y objetivos empresariales, luego se les orienta como cumplir las funciones.

En cuanto al conocimiento y manejo de la tecnología e información, el 80% de trabajadores inmersos en el estudio, expresan que la tecnología es un desafío, el cual tienen que superar, para ser competitivos como trabajador y al mismo tiempo como empresa; por ello el 78% están convencidos que las ventajas de la globalización para el desarrollo empresarial tienen que aprovecharlas, porque mejorara la calidad de vida, actividades y rendimiento laboral; motivo por el cual el 65% establece que el uso de la tecnología como desafío para trasladar

información de forma oportuna y de calidad, tiende a viabilizar las actividades administrativas y productivas con el propósito de lograr la eficacia de la gestión.

En lo que respecta a las políticas de rotación y desarrollo del trabajador, se tiene que el 74% aprecia que en el centro de trabajo de acuerdo a las posibilidades, se implementan políticas o lineamientos para promocionar y desarrollar al trabajador, en razón a su capacidad y rendimiento laboral, lo requiere establecer programas de socialización para el bienestar del trabajador, cuyo fin sea la eficacia empresarial mediante la maximización de los resultados.

Por ende, el 73% de personas inmersas en el estudio aprecian que los diversos métodos de socialización utilizados en el centro laboral son importantes, porque conllevan al bienestar y satisfacción del trabajador, hecho que se refleja en la maximización de los resultados y eficacia de la gestión empresarial. Por su parte, el 75% de involucrados en la investigación establecen que su accionar depende de la eficiencia o uso adecuado de los recursos para cumplir con la eficacia empresarial, motivo por el cual el 71% considera que es necesaria una efectiva planificación de las actividades y contenidos de las tareas que se requieren para maximizar los resultados en el centro de trabajo.

Entonces, la integración de los trabajadores en el quehacer empresarial está sujeta a las políticas de la cultura organizacional que se implementen (84%), ya que ello conduce a trabajar bajo ciertas reglas, principios, valores, etc; identificándose con la empresa, optimizando el uso de los recursos para mejorar la productividad y gestión del centro laboral.

Por las razones antes mencionadas, los resultados se confirman con la comprobación estadística de las hipótesis planteadas, a una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%. Dicha hipótesis

principal establece que: Los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica; ya que el resultado obtenido de 984.34 supera al valor crítico de 50.9985. Asimismo, la comprobación de las hipótesis específicas en cuanto a: conocimiento y manejo de la tecnología (267.49), políticas de rotación y desarrollo de personal (525.01), los métodos de socialización (203.42) y la cultura organizacional (329.29) influyen directa y significativamente en la eficacia de la Gestión de las grandes empresas de la provincia de Ica, ya que los resultados arribados son superiores a los valores críticos establecidos oportunamente (23.68 y 21.03).

En efecto, todo lo expresado anteriormente se corrobora o contrasta con los resultados de otras investigaciones consideradas como antecedentes de la investigación a nivel Internacional, Nacional y Local, en las cuales se considera que la socialización del trabajador es prioridad para una buena gestión empresarial, ya de ello depende el adecuado ambiente laboral, la eficacia organizacional, el trabajo en equipo, etc. Es decir, la socialización y desafíos laborales contribuyen a la adaptación del trabajador y satisfacción de sus necesidades en relación al desarrollo y eficacia de la gestión empresarial.

CONCLUSIONES

En relación a los resultados de la problemática investigada, se llegó a las siguientes conclusiones.

- Los desafíos laborales en cuanto a las nuevas tendencias de mercado, empleo de tecnología, eficiencia, gestión del cambio y la socialización para integrar y adaptar al trabajador inciden en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica.
- El conocimiento, manejo de tecnología e información son desafíos que el Recurso Humano tiene que priorizar en el centro de trabajo para trasladar información de forma oportuna, de calidad y en la cantidad requerida para lograr la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica.
- Las políticas de rotación y desarrollo de personal como parte de la socialización son factores que las Grandes Empresas de la Provincia de Ica deben tener en cuenta para maximizar los resultados, reflejándose ello en eficacia de la gestión empresarial.
- Los métodos de socialización del Recurso Humano, tales como: planeación del proceso de selección de personal, contenidos de las tareas, el estilo y rol del gerente o director, los equipos de trabajo, programas de integración de personal, entre otros, inciden en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica.
- La cultura organizacional es un factor fundamental para el desarrollo empresarial, ya que permite considerar los esfuerzos para mejorar la

calidad de la vida laboral, en la cual las organizaciones proporcionan a los trabajadores oportunidades para mejorar rendimiento, cuyo efecto sea la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica.

RECOMENDACIONES

- El desarrollo y eficacia de las grandes empresas de Ica debe ser política permanente, en la cual los empresarios y directivos asumen el compromiso de motivar, capacitar o entrenar al trabajador para maximizar su rendimiento en beneficio personal y por ende de la empresa.
- Para enfrentar los desafíos y retos empresariales, las grandes empresas de Ica deben incorporar tecnología dentro del contexto de mejora continua para optimizar resultados, requiriendo mano de obra calificada donde la destreza, habilidades y capacidades del trabajador sean pilares del cambio y desarrollo empresarial.
- Considerando al Recurso Humano como el principal agente de cambio, los empresarios y responsables de la Dirección o Administración de las Grandes empresas de Ica deben implementar de forma permanente programas de socialización para integrar, orientar y adecuar al trabajador a las necesidades y perfiles del cargo, a su cultura, contexto y sistema administrativo para que puedan actuar en función a las expectativas del centro laboral, logrando de esa manera la eficacia de la gestión empresarial.
- En virtud del bienestar del trabajador, las grandes empresas de Ica deben otorgar oportunidades de promoción, ascenso y rotación, dentro de las políticas de socialización de personal, donde la empresa pueda aprovechar la proactividad e iniciativas del trabajador.

- Es importante que los empresarios o responsables de la Dirección Empresarial tomen en cuenta que para lograr la eficacia empresarial, deben realizar los esfuerzos necesarios para mejorar la calidad de la vida del trabajador, mediante una política de cultura organizacional en la cual los trabajadores entienden y aceptan los valores, políticas, principios, normas, objetivos, conductas, conocimientos, entre otros factores, requeridos para la eficiencia, productividad laboral y organizacional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- ÁVILA COSTA, R.B.; (2001), *Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación*; Lima – Perú, Editorial Estudios y Ediciones R.A.
- BERNAL, C. A. (2006), *Metodología de la Investigación*; México, Editorial Prentice-Hall.
- CHIAVENATO, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*, México. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). “Administración de Recursos Humanos” – Quinta Edición, Colombia, McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- FLORES, J. (2005). *MYPES Administración y gestión*. Lima, Perú, Centro de especialización en Contabilidad y Finanzas.
- GEORGE BOHLANDER, SCOTT SNELL Y ARTHUR SHERMAN (2001), “*Administración de Recursos Humanos*” – 12 edición, México.
- HAROLD KOONTZ HEINZ WEIHRICH MARK CANNICE (2012), “*Administración*” - Una Perspectiva Global y Empresarial – 14 edición, México.

- HERNANDEZ SAMPIERI, R: (2014), *Metodología de la Investigación*, México, editorial Mc Graw Hill.
- KOONTZ HAROLD, W. K; (2004),” *Administración una Perspectiva Global*’ 12ª Edición, McGraw - Hill Interamericana;
- MARAVI LINDO, Alfonso: (2004). *Metodología de la Investigación Científica*, Lima – Perú, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- ORMEÑO ARGUEDAS, Diana (2014); *Diseño y elaboración de tesis*, Ica – Perú, Editorial Universitaria.
- REYES, A. (2004). *Administración de empresas*. México, DF, Editorial Limusa.
- RUBIO, P. (2006). *Introducción a la gestión empresarial*, España, Edición Eumed.
- WILLIAM B. WERTHER, KEITH DAVIS (2008); “*Administración de Recursos Humanos*” – Sexta Edición, México.

INTERNET:

- Wieland Fernandini J. & Zalvidea Penny M. (2015), tesis: “El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional”, Lima – Perú”.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1; disponible 13 – 12 – 2020
- Delgado Romero E. & MARCOS VENTURA R. (2018), Tesis: “Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018”.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27622/delgado_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y disponible 13 – 12 – 2020
- Juan Albalate J., Tesis: “La participación de los trabajadores en la tecnología: Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector “auxiliar” del automóvil de Cataluña”.
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2865/To1158..pdf?sequence=1>
- Quirós Tomás F. (2015), Tesis: “Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial”.
<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/38448/Ejemplar%20completo%20TESIS%20DOCTORAL%20F%20J%20Quiros%20Tomas%20Analisis%20de%20las%20tendencias%20en%20Gesti%C3%B3n%20de>

%20los%20Recursos%20Humanos%20desde%20una~1.pdf?sequence=1

- Bracho D., González N. & Hernández O. (2012), Tesis: “Estrategias para el proceso de socialización organizacional de la gerencia de recursos humanos en la empresa Lácteos Santa Bárbara, C.A.”.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1441/1391>
- Maldonado A. (2012), Tesis: “Reestructuración, validación y socialización del proceso de inducción dirigido al personal de la empresa Fábricas de Resortes Vanderbilt S.A. ubicada en la ciudad de Cuenca, en el año 2012”.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5285/1/UPS-CT002762.pdf>
- Arias Vanegas B. (2012), Tesis: “Análisis comparativo de los procesos de socialización y su relación con las competencias sociales de los niños y las niñas en la ciudad de Medellín”.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140617124348/BeatrizElenaArias.pdf>
- Calderón J., Laca F., Pando M. & Pedroza F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>

ANEXOS

1. CUESTIONARIO

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“DESAFIOS Y SOCIALIZACION DEL RECURSO HUMANO Y LA EFICACIA DE LA GESTION EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2017-2018”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señor Trabajador para sugerir alternativas de solución a problemática del Recurso Humano en las empresas, se requiere su opinión para conocer el quehacer del trabajador. Por tal razón, se solicita responder con precisión y objetividad las preguntas planteadas; indicando que dicha encuesta es anónima, los datos proporcionados solo servirán para sustentar el trabajo de investigación.

Preguntas:

1. Al iniciar sus actividades en su centro de trabajo, le indicaron la finalidad, objetivos y forma de cumplir con sus funciones
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
2. ¿Para cumplir con labor asignada, tiene el conocimiento suficiente y manejo de tecnología utilizada en el centro de trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
3. ¿A su entender, la globalización establece desafíos y oportunidades para mejorar la calidad de vida del trabajador y por ende desarrollar la organización?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. ¿A su parecer, el manejo de la tecnología le permite viabilizar las actividades administrativas y productivas en el centro de trabajo?
Frecuentemente () A veces () Nunca ()

14. ¿En su centro laboral, se brinda las oportunidades para optimizar recursos hacia el mejoramiento de la productividad y gestión Administrativa?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. ¿Su desempeño e identificación en el trabajo, ha conllevado a lograr los objetivos y metas propuestas en su oportunidad?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
16. ¿La utilización adecuada de los recursos ha conllevado a lograr efectividad laboral y organizacional?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
17. ¿La eficiencia es un desafío del trabajador para optimizar la gestión en el centro laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
18. ¿Para una eficaz Gestión empresarial se aplica el proceso administrativo en sus fases de: planeación, organización, dirección y control
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
19. ¿Los desafíos y socialización del recurso humano permite la eficacia de la gestión en el centro de trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador:

Lugar:

_____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones:

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿De qué manera los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el conocimiento, manejo de tecnología e información influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018? ¿De qué manera las políticas de rotación y desarrollo de personal influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas 	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Los desafíos y la socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> El conocimiento, manejo de tecnología e información como desafío del Recurso Humano influyen significativamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018. Las políticas de rotación y desarrollo de personal como parte de la 	<p>OBJETIVO GENERAL. Determinar la incidencia de los desafíos y socialización del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la incidencia del conocimiento, manejo de tecnología e información como desafío del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018. Analizar la influencia de las políticas de rotación y desarrollo de personal como parte de la 	<p>• VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Desafíos y socialización de personal</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento, manejo de tecnología e información Políticas de rotación y desarrollo de personal Métodos de socialización Cultura organizacional <p>• VARIABLE</p> <p>Eficacia de la gestión de las Grandes empresas de la provincia de Ica</p>	<p>• Tipo, Nivel y Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo: Básica ✓ Nivel: Explicativa ✓ Diseño: Transversal <p>• Población y Muestra Población:</p> <p>La población de estudio estará integrado por trabajadores de las Grandes Empresas, cuyo ámbito de acción corresponde a la Provincia de Ica</p> <p>• Muestra: 369 trabajadores</p>	<p>DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observación ✓ Encuesta ✓ Análisis Documental <p>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codificación y clasificación de datos • Tabulación de datos • Cuadros y representaciones estadísticas • Chi - cuadrado 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ BERNAL, César (2006) Metodología de la Investigación, México, Editorial Prentice-Hall. ✓ CHIAVENATO, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración, México, McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. ✓ GEORGE BOHLANDER, SCOTT SNELL Y ARTHUR SHERMAN (2001) “Administración de Recursos Humanos” – 12 edición, México ✓ HAROLD KOONTZ HEINZ WEIHRICH MARK CANNICE (2012), “Administración” - Una Perspectiva Global y Empresarial – 14 edición, México.

<p>de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera los métodos de socialización del Recurso Humano influyen en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018? • ¿De qué manera la cultura organizacional influye en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018? 	<p>socialización influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los métodos de socialización del Recurso Humano influyen directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018. • La cultura organizacional influye directamente en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 	<p>socialización en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la incidencia de los métodos de socialización del Recurso Humano en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018. • Analizar la influencia de la cultura organizacional en la Eficacia de la Gestión en las Grandes Empresas de la Provincia de Ica, años: 2017 – 2018. 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos y meta • Productividad • Eficiencia • Proceso 			<ul style="list-style-type: none"> ✓HERNANDEZ SAMPIERI, R: (2001), Metodología de la Investigación, México, editorial Mc Graw Hill. ✓KOONTZ HAROLD, W. K; (2004),” Administración una Perspectiva Global” 12ª Edición McGraw - Hill Interamericana. ✓MARAVI LINDO, Alfonso: (2004). <i>Metodología de la Investigación Científica</i>, Lima – Perú, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
---	--	---	--	--	--	---

