



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

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

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



INFORME FINAL

Administración de recursos humanos en un distrito del Perú y procesos productivos de calidad en las micro y pequeñas empresas manufactureras,
2023

LÌNEA DE INVESTIGACIÒN INSTITUCIONAL

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas Públicas y ambientales

PRODUCTO FINAL

ASISTENCIA Y EXPOSICION A UN EVENTO CIENTIFICO EN EL QUE SE PRESENTE COMO MINIMO UN LIBRO DE RESUMENES

PRESENTADO A LA DIRECCIÒN DE INVESTIGACIÒN

AUTOR	Dr. Jaime Leonardo Rocha Rocha ID ORCID: 0000-0003-3203-1859
COAUTORES.	Dr. Héctor William Carlos Cruces ID ORCID: 0000-0001-6590-5562 Mag. Miguel Ángel Tataje Arango ID ORCID: 0000-0002-1552-9340
COLABORADORES.	Mag. Jorge Luis Donayre Ríos ID ORCID: 0000-0003-2176-7406 Mag. Dina Carmen Ore Gonzales ID ORCID: 0000-0002-3201-7881

ICA – PERÚ

2023

TÍTULO

Administración de recursos humanos en un distrito del Perú y procesos productivos de calidad en las micro y pequeñas empresas manufactureras,
2023

ÍNDICE

<i>TTULO</i>	2
<i>Autores de Estudios</i>	5
<i>RESUMEN</i>	6
<i>INTRODUCCIÓN</i>	8
<i>MATERIALES Y MÉTODOS</i>	10
<i>Materiales</i>	10
<i>Método</i>	10
<i>RESULTADOS</i>	11
<i>Presentación e interpretación</i>	11
<i>DISCUSIÒN</i>	17
<i>CONCLUSIONES</i>	18
<i>RECOMENDACIONES</i>	19
<i>FUENTES DE INFORMACIÓN</i>	21
<i>ANEXO</i>	23

ÍNDICE DE FIGURAS

N ^a	Figuras	Pág.
01	Administración de recursos humanos	11
02	Importante en la administración de recursos humanos	11
03	Selección de personal	12
04	Registro de personal	12
05	¿Cómo gerencia los recursos humanos de su empresa?	13
06	Administración de Recursos Humanos	13
07	Procesos Productivos	14
08	Procesos de Producción	14
09	Condiciones de Producción	15
10	Actividades de la Empresa	15
11	Centro de la organización de su empresa prevalece mayormente	16
12	Conocimiento en cuanto a gestión de calidad en los procesos productivos de la empresa	16

Autores del Estudio:

¹Dr. Jaime Leonardo Rocha Rocha

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales

Correo institucional: jrocha@unica.edu.pe

Cel.934408004

²Dr. Héctor William Carlos Cruces

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales

Correo institucional: hector.carlos@unica.edu.pe

Cel.921408176

³Mag. Miguel Ángel Tataje Arango.

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales

Correo institucional: miguel.tataje@unica.edu.pe

Cel. 948979714

Colaboradores:

Mag. Jorge Luis Donayre Ríos

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Docente Contratado de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales

Correo institucional: jorge.donayre@unica.edu.pe

Cel. 956126538

Mag. Dina Carmen Ore Gonzales

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Docente Contratado de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales

Correo institucional: dina.ore@unica.edu.pe

Cel. 956035777

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la administración de recursos humanos y los procesos productivos de calidad en las Mypes manufactureras en un distrito del Perú, Material y método Estudio tipo aplicado, diseño no experimental correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 264 trabajadores de las micro y pequeñas empresas manufactureras , la técnica utilizada para ambas variables fue la encuesta Resultados: La selección de personal tiene una gran influencia en las condiciones de producción, debido a la incidencia de la selección por méritos es alta (51,3%) en las Mypes. El desempeño afecta significativamente las actividades de producción, según la evaluación realizada, el 47,4% de las personas encuestadas pertenecen a Mypes. El manejo gerencial tiene un impacto significativo en la organización de producción de las Mypes manufactureras encuestadas, principalmente por la remuneración (50,4%). Conclusión: El estudio encontró una estrecha relación entre la gestión de recursos humanos que incide directamente en el proceso productivo, presentándose la variable independiente un 53% incidencia mayor que la variable dependiente, se refiere principalmente a cómo gestionan la calidad en las Mypes estudiadas en la región de Ica, evidenciando que los líderes de las Mypes deben buscar obtener una mayor capacitación en gestión administrativa y de recursos humanos para mejorar la calidad de los productos generados por sus procesos de postulación, así mismo realizar un estudio exhaustivo sobre las prácticas de administración de recursos humanos en las Mypes manufactureras del Perú, ,

Palabras clave: Procesos productivos, administración, manejo gerencial.

ABSTRACT.

The purpose of the study was to determine the relationship between human resource management and quality production processes in manufacturing MSEs in a district of Peru. Material and method Applied type study, cross-sectional correlational non-experimental design, the sample consisted of 264 workers from micro and small manufacturing enterprises, Results: Personnel selection has a great influence on production conditions, due to the high incidence of merit selection (51.3%) in MSEs. Performance significantly affects production activities, according to the evaluation carried out, 47.4% of the people surveyed belong to MSEs. Management has a significant impact on the production organization of the manufacturing MSEs surveyed, mainly due to remuneration (50.4%). Conclusion: The study found a close relationship between human resource management that has a direct impact on the production process, with the independent variable presenting a 53% higher incidence than the dependent variable, it refers mainly to how they manage quality in the MSEs studied in the region of Ica, evidencing that the leaders of the MSEs should seek to obtain greater training in administrative and human resource management to improve the quality of the products generated by their application processes, as well as carry out an exhaustive study on the practices of human resource management in the manufacturing MSEs of Peru, ,

Key words: Production processes, administration, management.

I. INTRODUCCIÓN.

En toda organización su esencia activa son los recursos humanos, quienes con sus habilidades blandas como duras impulsan a las empresas a lograr el éxito , a partir del siglo XX se reconoce la necesidad de concordancia entre las empresas y los trabajadores, según Wayne y Noé (2005) señala que administración de recursos humanos es la utilización de los capitales de una empresa para conseguir los objetivos formulados(p.35), por otro lado Sapag (2008) señala que los procesos productivos son un conjunto de operaciones secuenciales aplicadas al proceso de las materia primas en productos con valor agregado aptos para el consumo.(p.229), lo que se deduce que utilizando las habilidades y destrezas del trabajador se efectuaran óptimos procesos productivos en las Mypes manufactureras.

En las Pymes del país de Ecuador la gestión de recursos humanos es ineficiente por no considerar la evaluación administrativa que permita optimizar las actividades para las pymes, generando diferentes problemas como ausencia y rotación constante de empleados, procedimientos inadecuados, no se ejecutan correctamente la selección, reclutamiento, capacitación y evaluación de los trabajadores por la falta de una estructura organizacional (Romero,2017 p.3)

En diversos países de América latina , incluyendo el Perú las Mypes se inician de personas su mayoría con problemas sociales, estado económico pobre con una baja calidad de vida digna , donde surgen los emprendedores como una salida a su situación económica apostando poner en marcha un negocio que genera dinamismo en la economía local, revelando que en la actualidad las MyPEs representan un 92,7% del total de empresas en el Perú, la informalidad de las Mypes se elevó a 85% , incorporando el 47% de la PEA, aportando al crecimiento de la economía en general un 24% (Comex Perú, 2021), en ese sentido queda demostrado que el Perú es un país de emprendedores resaltando las Mypes , siendo un problema los empresarios que no apuestan por mejorar los recursos humanos toda vez que los siguen considerando como un gasto y no una inversión, corroborando en su estudio Quispe, R. y Paredes, Y. (2011) quienes focalizan los componentes que minimizan el crecimiento y desarrollo de las Pymes manufactureras son los factores :administrativos, externos, personales, estratégicos y operativos.

En ese contexto se manejan los recursos humanos en las Mypes en el Perú, siendo vulnerables a una serie de problemas, en ese marco el objetivo de la pesquisa fue determinar la relación de la administración de los recursos humanos y los procesos productivos de calidad en las Mypes manufactureras en el distrito de Ica, aportando con medidas preventivas para contrarrestar errores típicos y lograr su crecimiento y desarrollo ideal de las Mypes.

1.2 Antecedentes

Se ostentaron estudios coherentes al estado del arte del tema seleccionado:

1.2.1 En el ámbito Internacional:

Pereyra, E. y Pereyra, M. (2020) el estudio tuvo como objetivo analizar los factores endógenos y la competitividad de las MyPEs, manejo un enfoque cuantitativo, transversal, cuestionario como formato de recolección, muestra de 25 participantes, hallando que la tecnología e innovación son el componente interno relacionado con la competitividad de la Mypes de una manera positiva, donde los ingredientes de eficacia y capital humano se relacionan débilmente adquirieron con la competencia, concluyendo que las variables se relacionan positivamente..

Heredia, A. et al (2020) Analizar los factores que están incidiendo en el comportamiento de los recursos humanos y su repercusión en el desempeño de las Pymes, usando un diseño no experimental con una muestra de 57 pymes manufactureras, manejando como instrumento el cuestionario, hallando que la falta de responsabilidad de los trabajadores 71% conlleva que las empresas no tengan una actividad productiva eficiente, en ese orden e ideas se revela la deficiente calificación de los gerentes y mandos medios con un 12% lo cual no impacta de manera profunda en la productividad , concluyendo que los trabajadores se involucran en las etapas administrativas y fructuosas optimizando las empresas..

1.2.2 En el ámbito Nacional:

Gálvez, J. (2020) formulo como objetivo principal determinar la gestión de calidad en la capacitación de los recursos humanos y plan de mejora en las Mypes, presento un paradigma positivista , muestra de 15 Mypes esgrimiendo como instrumento el cuestionario, hallando como resultados un 46,67% ostenta moderado conocimiento sobre la administración de la calidad, un 73,33% manejan el interés al cliente, así mismo un 53,33% utilizan la evaluación para mostrar el rendimiento del personal, también declara un 66,67% haberse capacitado para la crear una MYPE, donde un 40% revela el aumento de sus ventas , asegurando un46,67% de los encuestados que la capacitación ayuda a optimizar el rendimiento , finiquitando que los encuestados se instruyeron anticipadamente para crear una empresa, aplicando calidad en el aprendizaje para optimizar el rendimiento. (p.vi)

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 General:

¿Cómo se relaciona la administración de recursos humanos y los procesos

productivos de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?

Específicos

PE1: ¿De qué manera se relaciona la selección de personal en las condiciones de producción de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?

PE2 ¿Cómo se relaciona el desempeño de personal en las actividades productivas de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?

PE3: ¿De qué manera se relaciona el manejo gerencial en la organización productiva de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 General

Hay relación significativa entre la administración de recursos humanos y los procesos productivos de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023

1.5.2 Especificas

HE1 Hay relación directa entre la selección de personal y las condiciones de producción de calidad en las Mypes manufactureras

HE2 Existe relación significativa entre el desempeño de personal y las actividades productivas de calidad en las Mypes manufactureras

HE3: Existe relación favorable entre el manejo gerencial y la organización productiva de calidad en las Mypes manufactureras

II. MATERIALES Y MÉTODOS

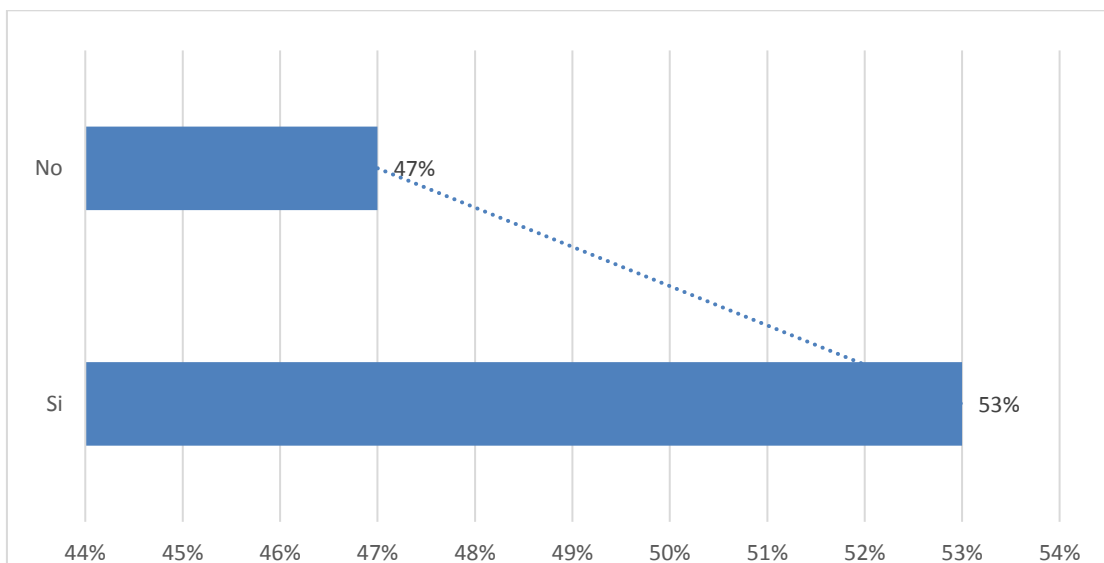
El estudio fue tipo aplicado, nivel simple elemental, diseño no experimental, muestra probabilística de 264 participantes, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión, se esgrimió como técnica el análisis documental y la encuesta e instrumento la ficha de contenido y el cuestionario estructurado, validado por el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo una confiabilidad alta ($\alpha=0,78$). Los datos recopilados fueron codificados y procesados con los programas Excel y SPSS V 25.00, para su análisis respectivo se utilizó la estadística descriptiva e inferencial cuyos resultados fueron presentados en tablas y figuras, para su comentario.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Presentación e interpretación

Figura 1

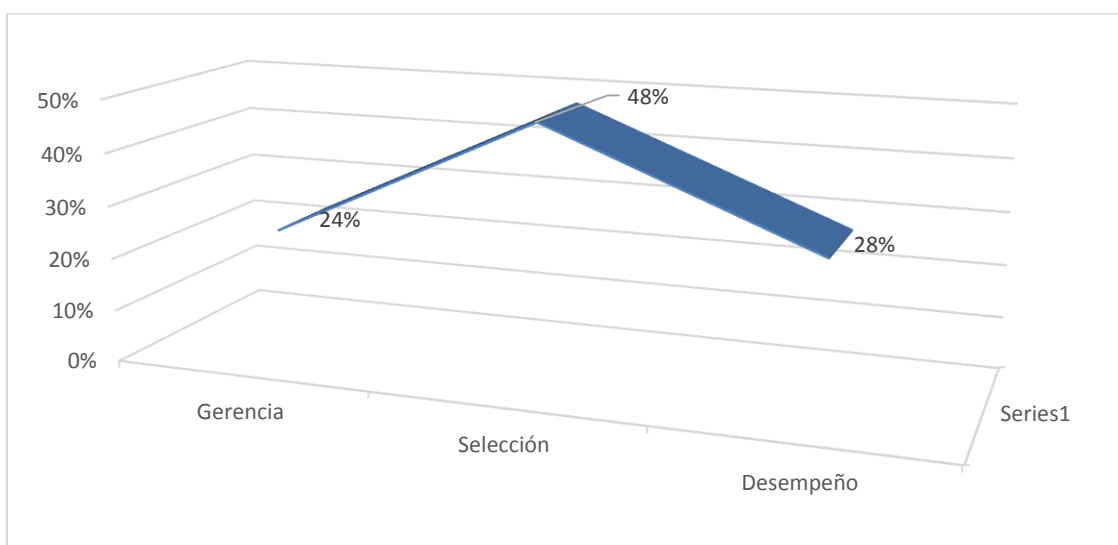
Administración de recursos humanos



Se observa en la figura 1 tabla 1 en cuanto a la administración de los recursos humano, los participantes responden en mayor proporción un n(53%) que si ante un 47% que consideran que no.

Figura 2

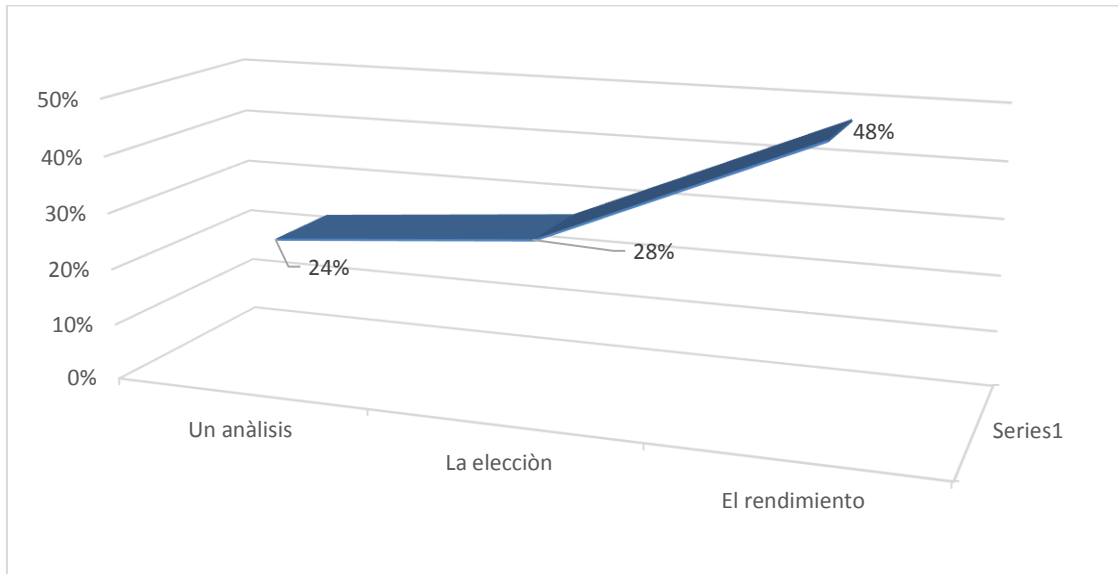
Importante en la administración de recursos humanos



De acuerdo a los resultados destaca un 48% de los participantes consideran de mayor importancia la selección del personal, ante un 28% que señalan el desempeño, y solo un 24% refieren es la gerencia la responsable de la administración de los recursos humanos.

Figura 3

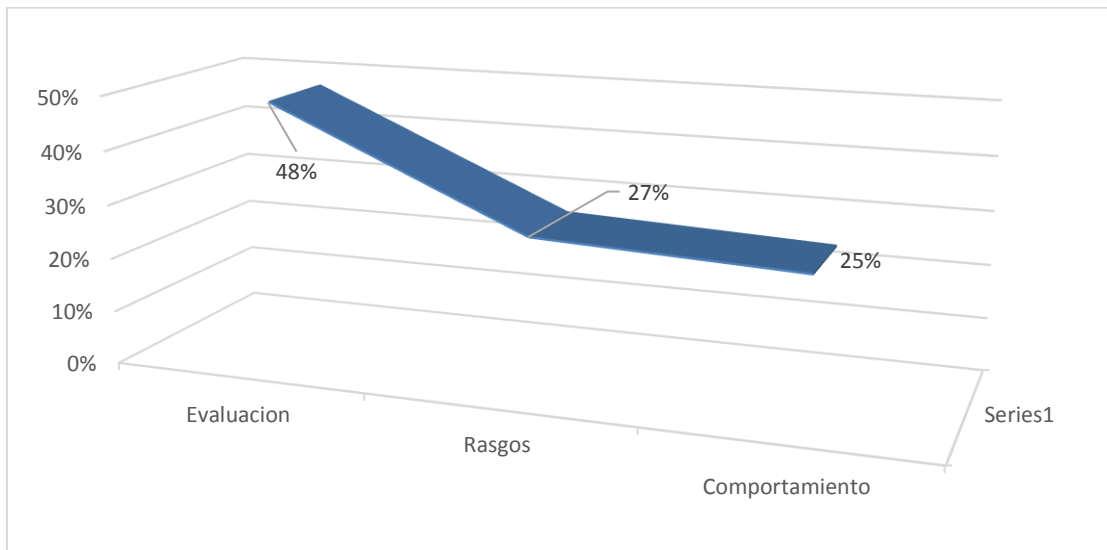
Selección de personal



Se observa en la figura 3 que los colaboradores afirman en un (48%) que la forma de hacer la selección de personal debe ser por su rendimiento laboral. Ante un 28% refieren por selección y solo un 24% consideran por análisis.

Figura 4

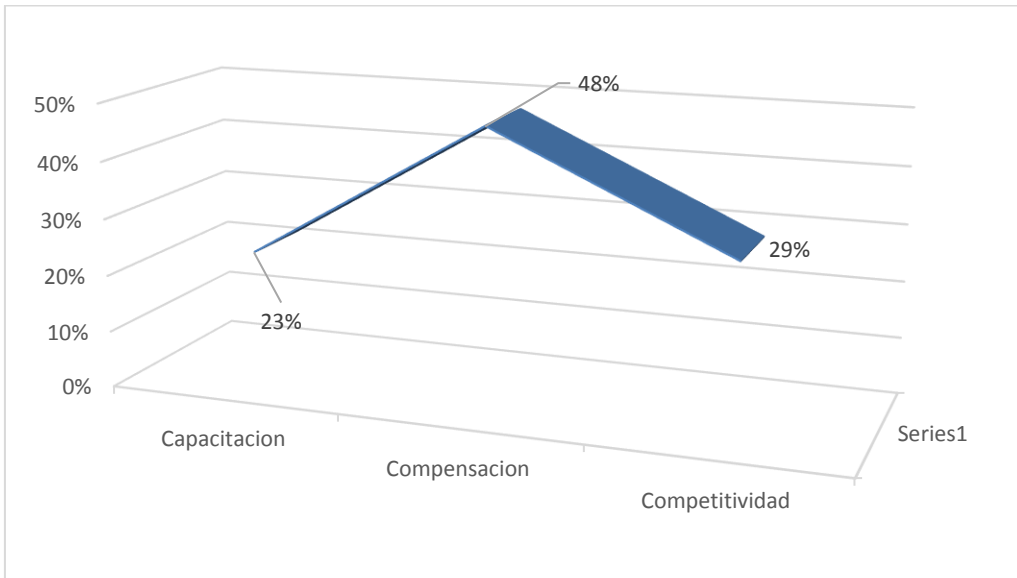
Registro de personal



Se observa en la figura 4 un 48% de los encuestados indican el registro de personal se debe dar por evaluación, ante un 27% refieren por rasgos, y solo un 25% exponen debe ser por comportamiento.

Figura 5

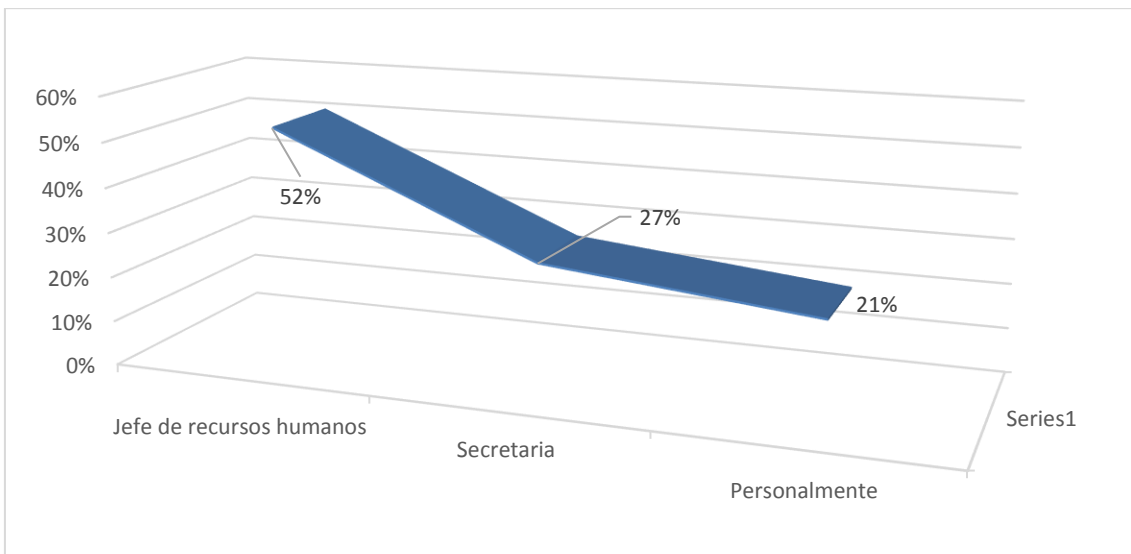
¿Cómo gerencia los recursos humanos de su empresa?



De acuerdo a los resultados hallados un 48% de los encuestados consideran que la gerencia de los recursos humanos es por compensación, ante un 29% de los participantes señalan por competitividad ante un 23% opina por capacitación.

Figura 6

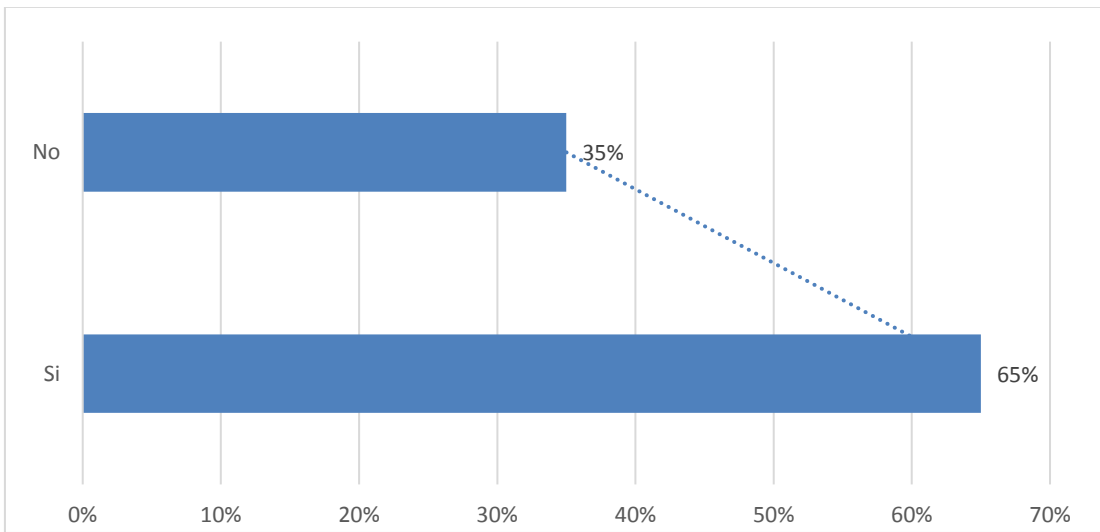
Administración de Recursos Humanos



De los resultados emitidos se puede apreciar un 52% de los participantes considera que el jefe de personal administra los recursos humanos de la empresa, ante un 27% refieren la secretaria y solo un 21% señalan que personalmente.

Figura 7

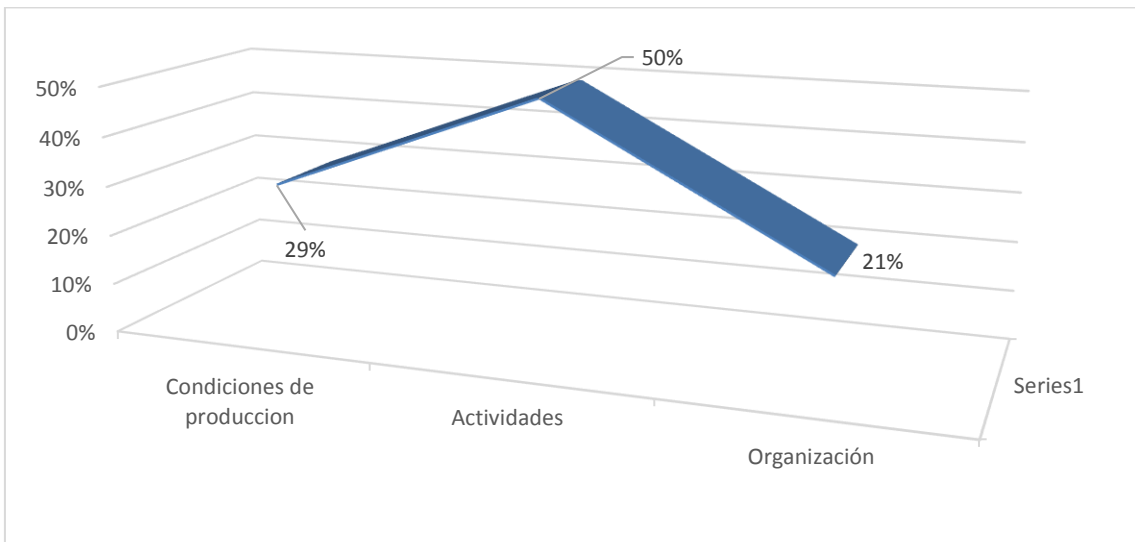
Procesos Productivos



De acuerdo a los resultados hallados en mayor proporción de los encuestados 65% señalan que los procesos productivos tienen resultados positivos en la empresa. Ante un 35% de los participantes refieren lo contrario.

Figura 8

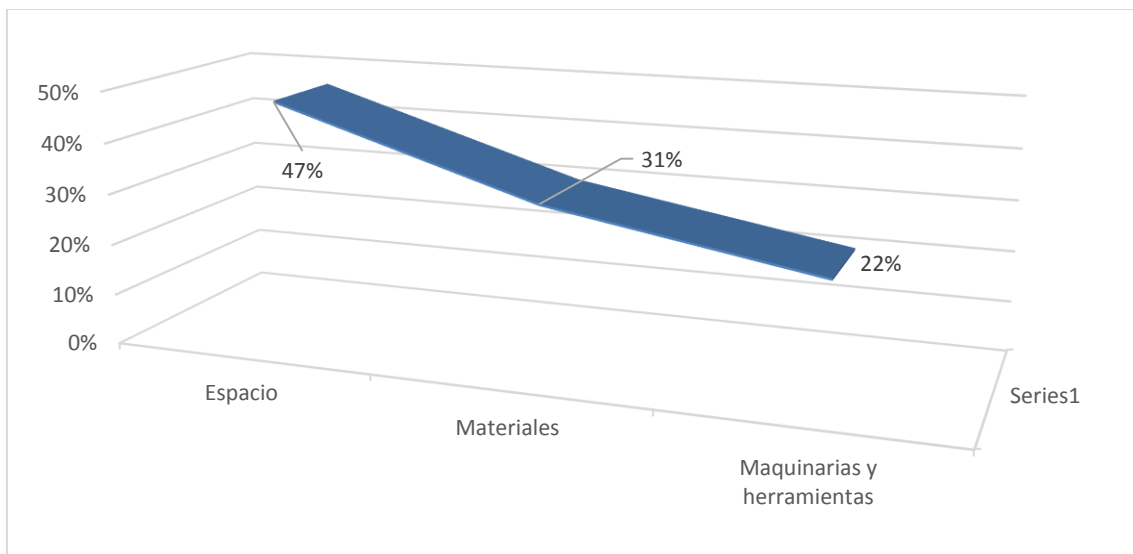
Procesos de Producción



Teniendo en cuenta los resultados un 50% de los encuestados afirman que en las condiciones de producción es el aspecto que más se debe tomar en cuenta para los procesos productivos en la empresa, un 29% refieren las condiciones de producción ante un 21% consideran es la organización.

Figura 9

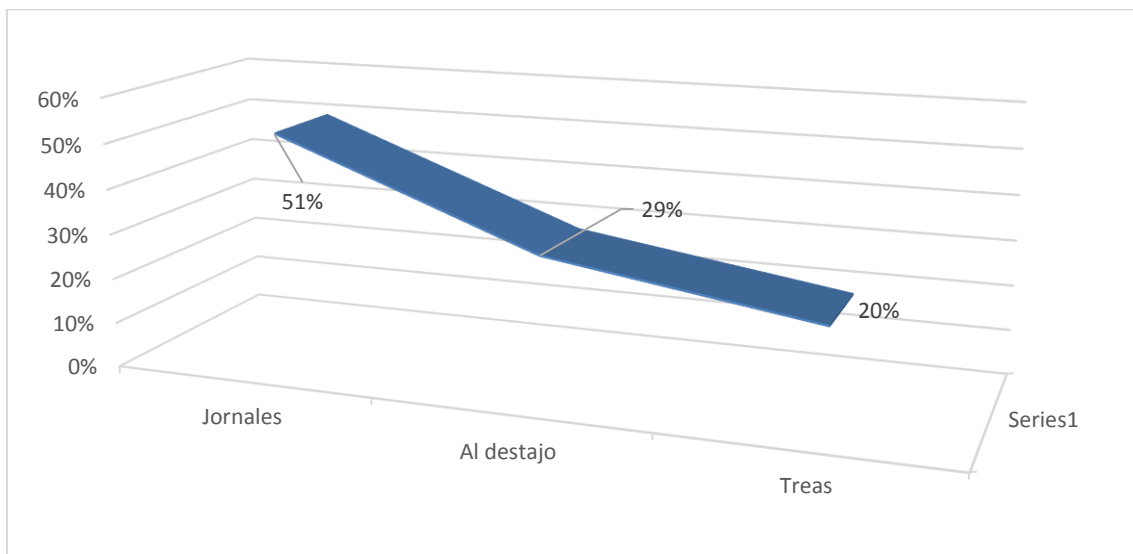
Condiciones de Producción



Se puede apreciar en la figura 9 que dentro de las condiciones producción los participantes consideran un 47% se dispone de espacio, ante un 31% manifiestan los materiales y tan solo un 22% opinan que la empresa dispones de maquinarias y equipos

Figura 10

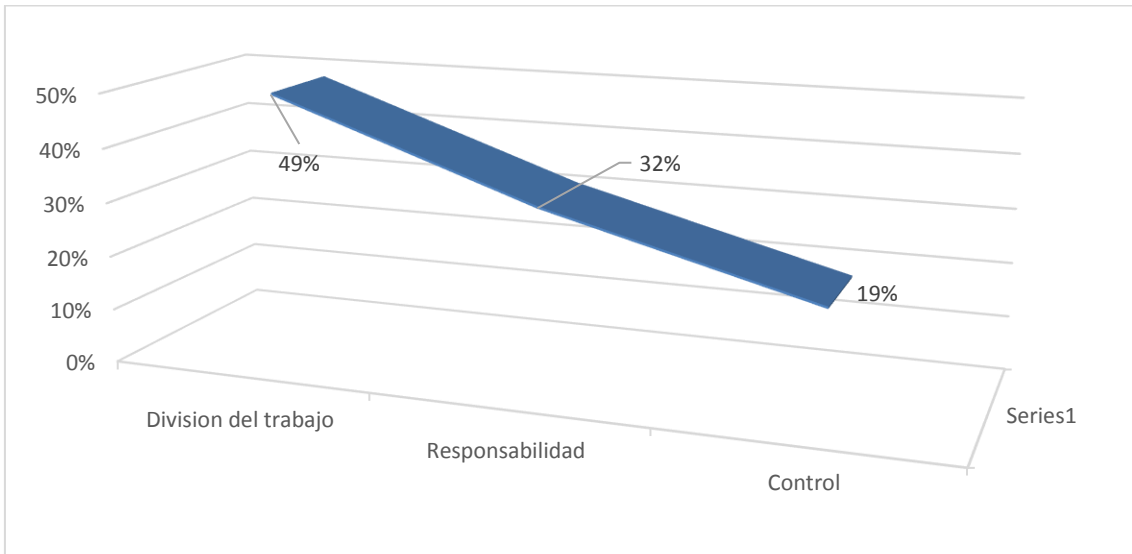
Actividades de la Empresa



En la figura 10 se puede apreciar un 51% de los colaboradores manifiestan que la actividades de la empresa se realizan mejor al interior de la empresa son los jornales, ante un 29% al destajo, revelando un 20% las tareas.

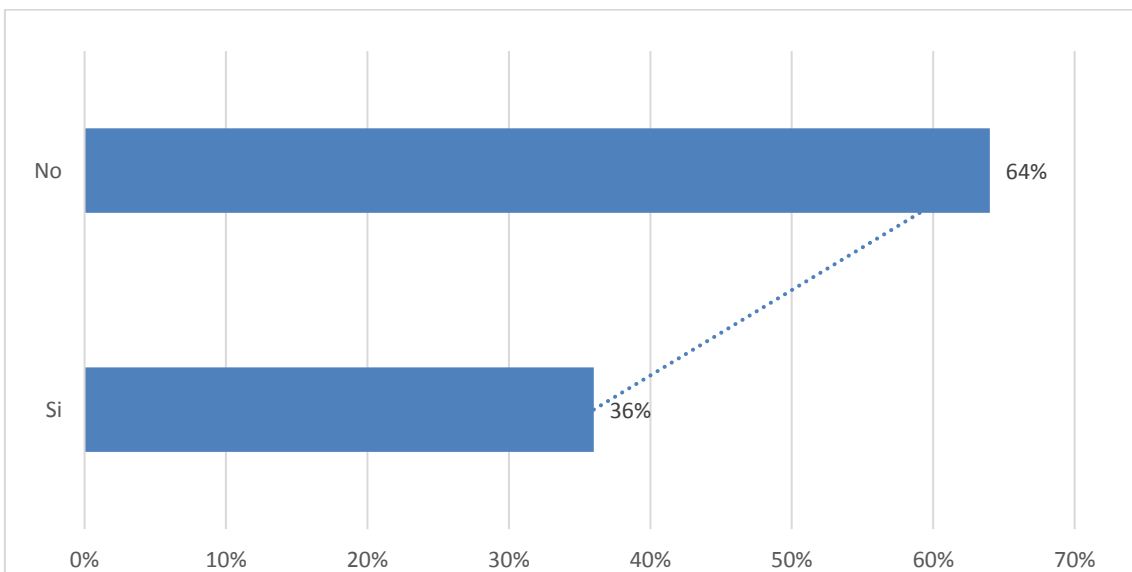
Figura 11

Dentro de la organización de su empresa prevalece mayormente



De acuerdo a los resultados hallados un 49% de los colaboradores revelan que en el interior de la empresa prevalece mayormente la división de trabajo, ante un 32% consideran es la responsabilidad y solo un 19% señalan es el control.

Figura 12



De los resultados encontrados destaca un 64% consideran tener conocimiento en cuanto a gestión de calidad en los procesos productivos de la empresa, ante un 36% de los participantes revelan que no.

IV Discusión

El estudio halló una estrecha relación entre la gestión de recursos humanos que incide directamente en el proceso productivo, presentándose la variable independiente un 53% incidencia mayor que la variable dependiente (Fig.1) , se refiere principalmente a cómo gestionan la calidad en las MyPes estudiadas en un distrito del Perú , evidenciando que los líderes de las Mypes deben buscar obtener una mayor capacitación en administración de recursos humanos para mejorar la calidad de los productos generados por sus procesos de postulación, así mismo realizar un estudio exhaustivo sobre las prácticas de administración de recursos humanos en las Mypes manufactureras del Perú, coincidiendo con Sampen, V. (2023) en su estudio concluyó que, cuanto más talento se gestione, mayor será el nivel de competencia de las empresas en el mundo empresarial, también Pesantez, R. (2017).

El estudio demuestra existe una incidencia positiva directa del capital humano en la competitividad de las Mypes del sector manufacturero, es decir, que el capital humano de las organizaciones es clave para que se lleven a cabo los procesos al interior de la misma y se alcancen las metas requeridas

V. Conclusiones

El estudio encontró una estrecha relación entre la gestión de recursos humanos que incide directamente en el proceso productivo, presentándose la variable independiente un 53% incidencia mayor que la variable dependiente. Esto se refiere principalmente a cómo gestionan la calidad en las Mypes estudiadas en la región de Ica.

Conclusiones específicas

La selección de personal tiene una gran influencia en las condiciones de producción. La explicación es que la incidencia de la selección por méritos es alta (51,3%) en las Mypes del Distrito de Ica.

El desempeño afecta significativamente las actividades de producción. Según la evaluación realizada, el 47,4% de las personas encuestadas pertenecen a Mypes.

El manejo gerencial tiene un impacto significativo en la organización de producción de las Mypes manufactureras encuestadas, esto se explica principalmente por la remuneración (50,4%)

VI. Recomendaciones

Los líderes de las Mypes deben buscar obtener una mayor capacitación en gestión administrativa y de recursos humanos para mejorar la calidad de los productos generados por sus procesos de postulación, así mismo realizar un estudio exhaustivo sobre las prácticas de administración de recursos humanos en las Mypes manufactureras en un distrito del Perú, lo que involucra analizar cómo se reclutan, seleccionan, capacitan y evalúan a los empleados en estas empresas, siendo relevante examinar como se gestionan los salarios, beneficios y condiciones laborales, por otro lado se debe evaluar el impacto de la administración de recursos humanos, implicando analizar indicadores de desempeño, tiempos de producción, y satisfacción del cliente, siendo importante la capacitación y desarrollo del personal, relevante para determinar si existe una brecha en los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso productivo de manera eficiente y con calidad, abarcando en el estudio a realizar encuestas, entrevistas o análisis de desempeño para identificar las áreas en las que se requiere capacitación y desarrollo, también se debe analizar la relación entre el clima laboral y el proceso productivo para mejorar las relaciones laborales dentro de las Mypes manufactureras en un distrito del Perú.

Las Mypes deberán considerar los niveles de calificación en la selección de recursos humanos, siendo importante examinar como se selecciona a los empleados en términos de habilidades conocimientos y experiencia requeridos para el proceso productivo, lo que contribuirá a identificar si existe una alineación entre los criterios de selección y las necesidades de producción, implicando analizar indicadores de desempeño y compararlos con los criterios utilizados durante la selección, también se debe investigar las condiciones de trabajo y su impacto en la selección de personal para las Mypes manufactureras, toda vez que las condiciones laborales pueden afectar la atracción y retención de empleados calificados.

Las Mypes deben continuar registrando la evaluación de su personal para aprovechar mejor sus recursos humanos, analizando los indicadores e desempeño laboral, siendo relevante evaluar y medir el desempeño de los empleados en términos de productividad, eficiencia y calidad en las actividades productivas, siendo necesario llevar a cabo evaluaciones periódicas de las competencias y habilidades de los empleados de las Mypes manufactureras en un distrito del Perú, y de esa manera determinar si están alineadas con las actividades productivas de calidad, debiendo implementarse programas de capacitación y desarrollo, debiendo establecerse metas y objetivos claros tanto a nivel individual como a nivel del equipo de trabajo, permitiendo alinear el desempeño laboral con las actividades productivas de calidad y brindara una dirección clara para mejorar

continuamente. También es recomendable establecer canales de comunicación abiertos y fomentar la retroalimentación constante entre los empleados y los responsables de la gestión de la calidad, permitiendo identificar oportunidades de mejora, resolver problemas y fortalecer la relación entre el desempeño laboral y las actividades productivas de calidad.,

Se debe evaluar cómo está estructurada la empresa incluyendo los roles y responsabilidades de los gerentes y empleados, permitiendo identificar posibles brechas en la asignación de tareas y responsabilidades, como en la comunicación y coordinación entre los diferentes niveles jerárquicos, así mismo se debe analizar cómo se toman las decisiones en las Mypes manufactureras en un distrito del Perú y valorar si el proceso es claro y eficiente, esto incluye evaluar la participación de los empleados en la toma de decisiones , como la capacidad de los gerentes para tomar decisiones informadas y basadas en datos facticos. En ese contexto los gerentes deben ser lideres efectivos que inspiren a los empleados alcanzar altos niveles de desempeño y calidad, implicando fomentar un ambiente de trabajo positivo, reconocer y recompensar el buen desempeño y brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Por otro lado se deben implementar canales de comunicación abiertos y efectivos entre los gerentes y los empleados, permitiendo una comunicación clara y fluida facilitando la transmisión de información relevante y la resolución de problemas de manera oportuna

VII. Referencias bibliográficas

- Contreras; M. (2018) Gestión de la calidad con enfoque al cliente y su relación con la competitividad en microempresas farmacéuticas del mercado de Lima caso: galería capón center 2018. <https://bit.ly/3ZrsntO>
- Chuctaya, U. y Torres, J. (2019) La necesidad de contar con la consultoría en la gestión de recursos humanos en las pymes manufactureras del distrito de cerro colorado de la provincia de Arequipa – 2019. <https://bit.ly/3IG2Eb8>
- Dell'Acua, L. (2019) Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos en pymes industriales del partido de Moreno <https://bit.ly/3k1WesE>
- Gálvez, J. (2020) Gestión de calidad en la capacitación de los recursos humanos y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector industrial, rubro panaderías, casco urbano, distrito Chimbote, 2018. <https://bit.ly/3GxxEr8>
- Heredia González, A., Heredia Mendoza, M. E., Ortuño Barba, L. C., & Ortiz Saucedo, R. E. (2020). Los factores del recurso humano que inciden en el funcionamiento de las pymes manufactureras de Tehuacán: Revista RELAYN- Micro Y Pequeñas Empresas En Latinoamérica, 4(3), 60–67. <https://bit.ly/3VSgR7W>
- Herrero C. (1997). La investigación en análisis documental. <https://bit.ly/3RBG9FQ>
- Ñaupas et.al. (2018)14 Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis, Colombia: Ediciones de la U
- Pereyra, E. y Pereyra, M. (2020) Factores endógenos y su relación con la competitividad de las micro y pequeñas empresas panaderas de Mérida. Rev. Hitos de ciencias económico y administrativa. Vol. 26 Núm. 75. DOI: <https://doi.org/10.19136/hitos.a26n75.3982>
- Romero, W. (2017) Análisis de la gestión administrativa del departamento de recursos humanos en las pymes de suministros electrónicos en el sector norte de Guayaquil. <https://bit.ly/3GV1V4N>
- Sapag (2008) Preparación y evaluación de proyectos. Edición 5ª Editorial Mc Grall Hill. <https://bit.ly/3WYVTFM>
- Sandhusen, R. (2002) Mercadotecnia.1a ed.: Editorial Continental,
- Santiago, A. (2019) Gestión de Calidad en la Capacitación laboral y Plan de Mejora en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio, rubro Venta de Electrodomésticos en el Distrito de Huaraz, 2018. <https://bit.ly/3Qre7Nw>
- Simancas, R., Silvera, A., Garces, L. y Hernández, H. (2018) Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. <https://bit.ly/3QuCMkg>

- Villar, G. y Moreno, Z. (2021) Efectos de la disolución en los servicios integrados en el ámbito del emprendimiento relacionado a la micro y pequeña empresa en el año 2020, Chincha. <https://bit.ly/3QsnYTq>
- Ugarte, L. (2019) Propuesta de diseño de procesos de Calidad aplicados a Mypes cafetaleras en Chanchamayo con el propósito de hacerlas más competitivas <https://bit.ly/3CYLXnV>
- Yuni, J., y Urbano, C. (2014) Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Editorial Brujas
- Wayne y Noe (2005) Administración de recursos humanos. Edición IX. Editorial Pearson. <https://bit.ly/3VWPdGP>

VIII. Anexos

Anexo 1

Administración de recursos humanos en un distrito del Perú y procesos productivos de calidad en las micro y pequeñas empresas manufactureras, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General: ¿Cómo se relaciona la administración de recursos humanos y los procesos productivos de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?</p> <p>Específicos: PE1: ¿De qué manera se relaciona la selección de personal en las condiciones de producción de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?</p> <p>PE2 ¿Cómo se relaciona el desempeño de personal en las actividades productivas de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?</p> <p>PE3: ¿De qué manera se relaciona el manejo gerencial en la organización productiva de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y los procesos productivos de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023</p> <p>Específicos: OE1 Explicar la relación entre la selección e personal y las actividades productivas de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023</p> <p>OE2 Determinar la relación entre el desempeño de personal y las actividades productivas de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023</p> <p>OE3: Examinar la relación del manejo gerencial y la organización productiva de calidad en las Mypes manufactureras del distrito de Ica, 2023.</p>	<p>General: Hay relación significativa entre la administración de recursos humanos y los procesos productivos de calidad en las Mypes manufactureras</p> <p>Específicas: HE1 Hay relación directa entre la selección de personal y las condiciones de producción de calidad en las Mypes manufactureras</p> <p>HE2 Existe relación significativa entre el desempeño de personal y las actividades productivas de calidad en las Mypes manufactureras</p> <p>HE3: Existe relación favorable entre el manejo gerencial y la organización productiva de calidad en las Mypes manufactureras</p>	<p>Variable X: Administración de recursos humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal • Desempeño de personal • Manejo gerencial <p>Variable Y: Procesos productivos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de producción • Actividades productivas • Organización productiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo: Aplicada. • Nivel: Simple elemental • Diseño: No experimental, correlacional • Muestra: n= 264 participantes • Técnicas • *Encuesta <p>Análisis documental</p>