

Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna

Human Resources Management and Worker Productivity at the Maxx Brick Company in Tacna

Mg. Sam M. Espinoza Vidaurre¹, Mg. Abel Fernández Maurial², Ing. Carla R. Ticona Flores³

¹Docente Universitario Investigador de la Universidad Privada de Tacna. Magíster en Administración y Dirección de Empresas. Doctorando de Administración de la Escuela de PostGrado UPT.
E-mail: samespinozav@upt.pe
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-5889-0507>

²Docente Universitario Investigador de la Universidad Privada de Tacna. Consultor de Negocios Independiente. MBA en Dirección y Gestión de Empresas. Candidato a Doctor en Administración de Empresas
E-mail: abefernandez@upt.pe
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9883-8447>

³Ingeniera Industrial de la Universidad Privada de Tacna
E-mail: carla.ticonaflores@gmail.com

Recepción: 15/10/2020. Aceptación: 20/12/2020. Publicación: 30/01/2021

RESUMEN

Este artículo analizó teórica y estadísticamente la relación entre la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, una empresa privada peruana de fabricación de ladrillos y afines. Esta investigación utilizó la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson para investigar las relaciones de ambas variables en una muestra de 92 trabajadores. La investigación fue de nivel descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa, el método de recolección de datos fue una encuesta utilizando un cuestionario adecuado. Los resultados del análisis de datos mostraron que existe correlación significativa entre las seis dimensiones de la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la organización estudiada. Se demuestra la necesidad que tienen las organizaciones de incorporar la gestión de capital humano como parte de sus estrategias de desarrollo, ventajas competitivas y mejora de proceso.

PALABRAS CLAVE: gestión de recursos humanos, productividad laboral, coeficiente de correlación de Pearson.

ABSTRACT

This article theoretically and statistically analyzed the relationship between human resource management and worker productivity in the company Ladrillera Maxx in Tacna, a private Peruvian company that manufactures bricks and the like. This research used the statistical technique of Pearson's correlation coefficient to investigate the relationships of both variables in a sample of 92 workers. The research was descriptive correlational level of quantitative nature, the data collection method was a survey using an appropriate questionnaire. The results of the data analysis showed that there is a significant correlation between the six dimensions of human resource management with the productivity of workers in the organization studied. The need for organizations to incorporate human capital management as part of their development strategies, competitive

advantages and process improvement is demonstrated.

KEYWORDS: human resource management, labor productivity, Pearson's correlation coefficient.

INTRODUCCIÓN

Dentro del enfoque estratégico organizacional, en los últimos años se ha destacado el papel de los recursos humanos en el establecimiento de la estrategia competitiva, el crecimiento organizacional y la creación de valor (Berenice y Izar, 2016).

Hace un tiempo, Lewis y Heckman (2006) afirmaban que una revisión no muy profunda de la literatura sobre gestión de talento humano llevaría a concluir que se trataba de un tema de investigación de moda y en auge. Desde entonces el interés sobre este tema ha crecido, quizás porque la gestión del talento se considera clave para el éxito de la organización actual al generar una ventaja competitiva mediante la identificación, desarrollo y recolocación

de los empleados con talento (Lles, Chuai, y Preece, 2010).

Para Werther y Davis (2008), el propósito de la administración de recursos humanos es el mejorar la productividad del personal de tal manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Grifol (2016) propone como concepto de productividad laboral como la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción, entonces se podría decir que el rendimiento laboral no solo depende del trabajador, sino también de los medios que este tenga para poder desempeñar una buena labor. Es claro decir que, si una empresa quiere obtener mayores utilidades, tiene que invertir en el potencial humano, pero si una empresa no tiene los medios para poder solventar estos gastos tiene que buscar técnicas de motivación para que se sienta valorado y dé lo mejor de sí, para así obtener la productividad esperada.

Con principio en ello se formula la pregunta de investigación siguiente: ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la productividad

de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019? Asimismo, se detalla la estructura del artículo, que aborda con la revisión de literatura, objetivos, hipótesis, metodología de investigación, resultados y discusión de sus implicaciones teóricas y prácticas, así como conclusiones.

Por lo anterior, el objetivo general de esta investigación es determinar la vinculación de la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, a partir de la indagación de las directrices actuales que son abordadas en la literatura. Los objetivos específicos que se desprenden del objetivo general son: Determinar la relación de incorporar, colocar, recompensar, desarrollar, retener, supervisar a las personas con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna.

En fundamento del planteamiento del objetivo y la exploración teórica, se incluye a continuación la hipótesis: Existe

una relación directa positiva entre la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna. Esta hipótesis fue analizada y validada tanto teórica como estadísticamente

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Una definición de la gestión de personas es difícil de establecer y ella dependerá de la perspectiva adoptada. Un enfoque general considera que ésta establece las prácticas de gestión de los colaboradores de la organización (Scarpello y Ledvinka, 1988), mientras que otros puntos de vista afirman que dicha gestión tiene carácter estratégico porque no puede estar desalineada de los objetivos formulados por la alta dirección, enfatizando en la adquisición, organización y motivación de los recursos humanos (Armstrong, 2002).

La dirección del capital humano ha impulsado en las últimas décadas el abandono de planteamientos tradicionales, que hablaban de funciones de personal aisladas entre sí, para adoptar una visión integrada de gestión.

Aspectos como la selección de personal, la capacitación y formación, la administración laboral, las políticas y beneficios sociales, relaciones laborales, la evaluación del personal o los sistemas de retribución y de motivación, están íntimamente relacionados entre sí, incardinándose como parte de una misma acción planificadora con que se pretende responder a los objetivos y propósitos estratégicos de la organización (Salvador y Fernández, 2011).

Se puede afirmar que invertir en intangibles es, actualmente, el camino que deben seguir las empresas para así reforzar su posición competitiva y asegurarse el crecimiento a largo plazo. (García, García, y Rodríguez, 2012). Solo a partir de la comprensión total del contexto se producirá un cambio o evolución efectiva de dichas empresas, de allí que los procesos de recursos humanos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización (Chiavenato, 2002). Por lo tanto, se interpreta a la gestión de talento humano como el área administrativa que se encarga de cuidar por los deberes y derechos de cada uno de los trabajadores que integran la

organización, para que así tengan un buen desempeño y puedan cumplir con los objetivos que se plantea la empresa.

Se tiene que tener en cuenta que medir el rendimiento laboral de una manera adecuada permite a la entidad ubicar a los colaboradores en los puestos que más se adecúan a su perfil, mejorar la coordinación de los procesos, mejorar los puntos débiles, motivar a los trabajadores y, en definitiva, solventar los problemas de productividad en cada una de las áreas y mejorar la actividad de la empresa, en caso que la rentabilidad sea bajo, se debe buscar técnicas las cuales ayudan a aumentar el rendimiento (Bizneo, 2020).

Desde la ingeniería, Satish, Cleckner y Vasselli (2013) proponen que la productividad es en gran medida una función de la toma de decisiones en varios niveles, y debería ser entendida en las organizaciones, caracterizadas en el contexto actual por condiciones de volatilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad y retroalimentación retardada.

Cequea y Rodríguez-Monroy (2012) revelan la multidimensionalidad del concepto al enunciar que la

productividad es el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos. Por esto, los gobiernos y empresas propenden por la mejora de la productividad en las organizaciones.

Desde la administración la productividad se considera un índice clave para calcular el desempeño empresarial y su perfeccionamiento es un objetivo organizacional, el cual con el paso del tiempo toma mayor envergadura (Yunus y Su, 2011).

Modelo de Chiavenato

Chiavenato (2009) considera que la administración de recursos humanos va a estar en una empresa para poder apoyar a la persona encargada de la misma, de tal manera que, obliga a cada empleado a desempeñar su labor como corresponde, para que así puedan trabajar en conjunto la organización y el personal contratado.

Por lo cual Chiavenato propone el modelo de diagnóstico de la

administración de recursos humanos, figura 1, los cuales se basan en seis procesos que están diseñados de acuerdo a las influencias del entorno y las influencias organizacionales internas, además nos indica que es necesario un cuadro de mando integral para que los procesos estén en equilibrio debido a que éstos están relacionados entre sí.

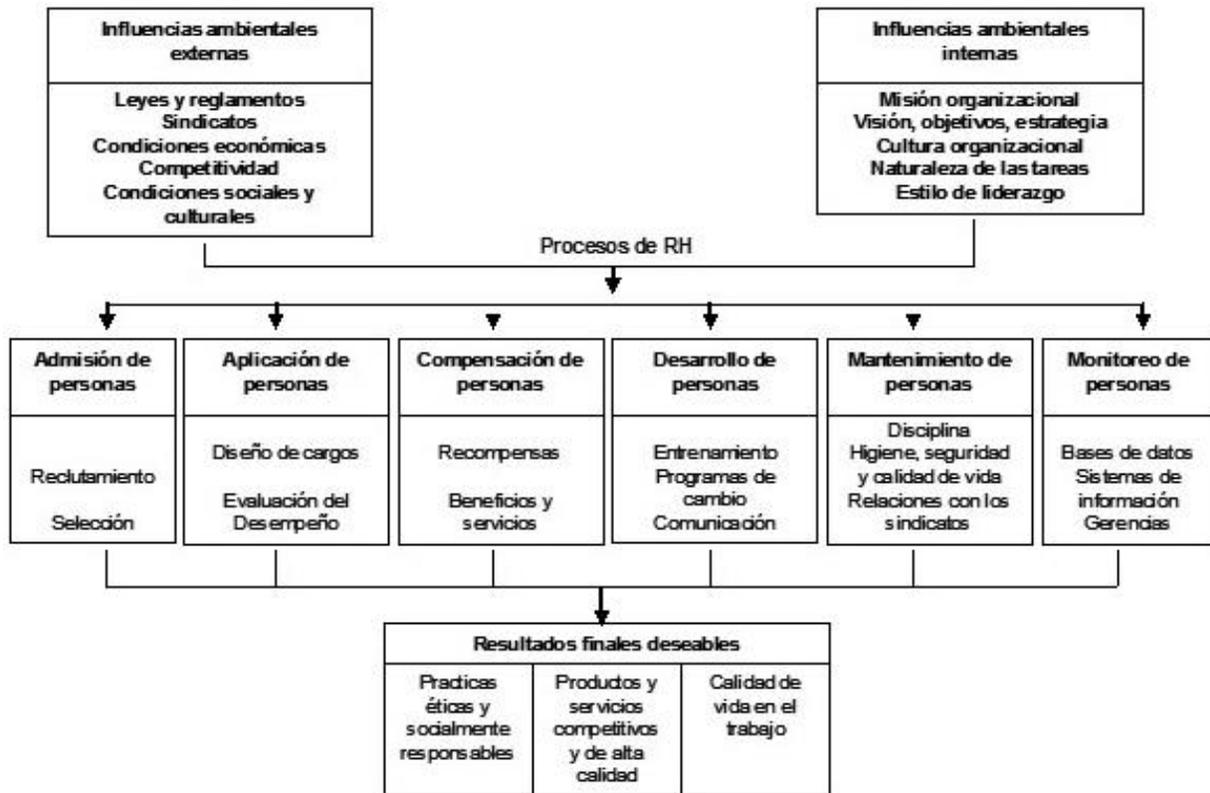


Figura 1. Modelo de diagnóstico de la Administración de Recursos Humanos

Fuente: Elaborado por Chiavenato (2009).

Modelo de Rodríguez y Gómez

Para Rodríguez y Gómez (1991) la productividad debe considerar para su incremento el producir lo que el cliente aprecia y realizar esta actividad con el menor consumo de recursos. Además, considera que todas las áreas funcionales de la empresa deben trabajar en conjunto sin dejar de lado sus objetivos internos, de tal manera deben

de trabajar teniendo en cuenta la satisfacción del cliente interno y del externo.

Para la evaluación de un sistema, considera tres criterios eficacia, eficiencia y efectividad, para lo cual cada uno está enfocado al cliente interno y externo, buscando la satisfacción de este mismo, cómo se puede apreciar en la tabla 1, por lo tanto, propone los siguientes indicadores para cada uno de los criterios

los cuales están separados por cada área funcional.

Tabla 1. Modelo de Rodríguez y Gómez: tres criterios eficacia, eficiencia y efectividad para medir la productividad

	Criterios	Indicadores
Productividad de los trabajadores	Eficacia	Flexibilidad de producción
		Cumplimiento de lotes exigidos
		Anticipación de pedidos
		Fidelidad con el diseño
		Respuesta a consultas técnicas
		Contribución al mejoramiento de parámetros (operación, calidad y costos)
	Efectividad	Reducción de costos
		Precisión de procesos
		Cumplimiento del programa de producción
		Concordancia de calidad
	Eficiencia	Cumplimiento de entrega
		Retrabajo
		Inventarios en procesos
		Ratio de operaciones
		Demoras
		Desperdicios

Nota: Elaborado por Rodríguez y Gómez (1991) .

MÉTODO

El tipo de investigación es pura fundamental, la misma que permanece sobre los planteamientos teóricos desarrollados. En cuanto al diseño, según la intervención del investigador, la investigación no es experimental. tiene un alcance descriptivo, correlacional; empleando el método deductivo de manera que permite conocer la realidad de forma empírica; utilizando como herramienta para la recolección de datos un instrumento cuantificable que es la

encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. Para ello se empleó dos cuestionarios, el primero de gestión de recursos humanos basado en el modelo de Chiavenato (2009), el cual contaba con 6 dimensiones, 14 indicadores de manera que estaban distribuidos en 20 preguntas, este cuestionario tenía como objetivo evaluar la percepción en relación al grado de cumplimiento de las condiciones para garantizar una apropiada gestión del talento humano en la empresa Ladrillera Maxx. Con un resultado de fiabilidad de Alfa de Cronbach 0.858 (tabla 2) y el segundo de

productividad de los trabajadores según el modelo de Rodríguez y Gómez (1991), el cual estaba compuesto por 3 dimensiones, 17 indicadores de modo de que la distribución se efectuó en 17 preguntas y tenía como objetivo evaluar la productividad laboral de los trabajadores a cargo de la organización Ladrillera Maxx. Con un resultado de fiabilidad de Alfa de Cronbach 0.834 (tabla 3) para el caso del Alpha de Cronbach, las proporciones recomendadas están entre 0,7 y 0,8 según Fuentes y Moliner (2014). Ambos instrumentos fueron aplicados a los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, en un periodo de 4 meses en el año 2019.

Tabla 2. Cuestionario para para evaluar la gestión de recursos humanos
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	20

Nota: Calculado en SPSS Windows XXIII

Tabla 3. Cuestionario para para evaluar la productividad de los trabajadores
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.834	17

Nota: Calculado en SPSS Windows XXIII

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio simple de Miquel (1997), con un nivel de confianza del 95% y $z=1,96$, una variabilidad positiva de $p=0,5$ y negativo $1-q=0,5$ y considerando un error del 5% por lo que el error de estimación que se puede estar cometiendo es de 5%.

De acuerdo a lo anterior, la población estaba compuesta por 122 trabajadores. El tamaño muestral del estudio fue de 92 trabajadores pertenecientes a la empresa.

El estudio consideró como variable dependiente a la productividad y como variable independiente a la gestión de recursos humanos.

RESULTADOS

Se utilizó la escala de Likert, en donde se estableció tres valoraciones: bajo (1.00-2.33), regular (2.34-3.66) y alto (3.67-5.00), de tales resultados se obtiene el siguiente análisis:

Tabla 4

Análisis general: gestión de recursos humanos, resumen de evaluación de la gestión de recursos humanos

Dimensión	Indicador	Promedio de calificación	Valoración
Incorporar a personas	Reclutamiento	2.98	Regular
	Selección	3.55	Regular
	Promedio de Incorporar a personas	3.27	Regular
Colocar a las personas	Diseño de cargos	3.60	Regular
	Evaluación del desempeño	3.42	Regular
	Promedio de Colocar a las personas	3.51	Regular
Recompensar a las personas	Remuneración	3.43	Regular
	Prestaciones y servicios	4.02	Alto
	Promedio de Recompensar a las personas	3.63	Regular
Desarrollar a las personas	Entrenamiento	3.06	Regular
	Cambios	3.16	Regular
	Comunicación	3.40	Regular
	Promedio de Desarrollo de personas	3.17	Regular
Retener a las personas	Disciplina	3.80	Alto
	Higiene, seguridad y calidad de vida	3.72	Alto
	Relaciones con los sindicatos	3.50	Regular
Promedio de Retener a las personas	3.69	Alto	
Supervisar a las personas	Base de datos	3.62	Regular
	Sistemas de información Gerencial	3.47	Regular
	Promedio de Supervisar a las personas	3.54	Regular
Promedio de Gestión de Recursos Humanos		3.49	Regular

Nota: Elaboración propia

De la tabla 4, concluimos que de acuerdo al promedio calificación, la gestión del talento humano tiene una valoración regular, en donde el indicador que obtiene el menor promedio es de

reclutamiento con un 2.98 con una valoración regular y el indicador que obtiene el mayor promedio es de prestaciones y servicios con 4.02 con una valoración alta, a pesar de ello, la única

dimensión que tiene una valoración alta es el de retener a las personas.

Tabla 5. Análisis general: productividad, resumen de evaluación de la productividad

Dimensión	Indicador	Promedio de calificación	Valoración
Eficacia	Flexibilidad de producción	3.11	Regular
	Cumplimiento de lotes exigidos	3.17	Regular
	Anticipación de pedidos	3.28	Regular
	Fidelidad con el diseño	3.29	Regular
	Respuesta a consultas técnicas	3.16	Regular
	Contribución al mejoramiento de parámetros (operación, calidad y costos)	3.50	Regular
	Reducción de costos	3.32	Regular
	Precisión de procesos	3.29	Regular
	Disminución de tiempos	3.10	Regular
	Promedio de Eficacia	3.25	Regular
Efectividad	Cumplimiento del programa de producción	3.28	Regular
	Concordancia de calidad	3.16	Regular
	Cumplimiento de entrega	3.23	Regular
	Promedio de Efectividad	3.22	Regular
Eficiencia	Retrabajo	3.40	Regular
	Inventarios en procesos	3.36	Regular
	Ratio de operaciones	3.37	Regular
	Demoras	3.32	Regular
	Desperdicios	3.29	Regular
	Promedio de Eficiencia	3.35	Regular
Promedio de Productividad		3.27	Regular

Nota: Elaboración propia

De la anterior tabla, concluimos que de acuerdo al promedio calificación, la productividad de los trabajadores tiene una valoración regular, en donde el indicador que obtiene el menor promedio es de disminución de tiempos con un 3.10 con una valoración regular y el indicador que obtiene el mayor promedio es la aportación al mejoramiento de parámetros (operación, calidad y costos)

con 3.50 con una valoración regular, a pesar de ello, no hay ninguna dimensión que alcance la valoración alta.

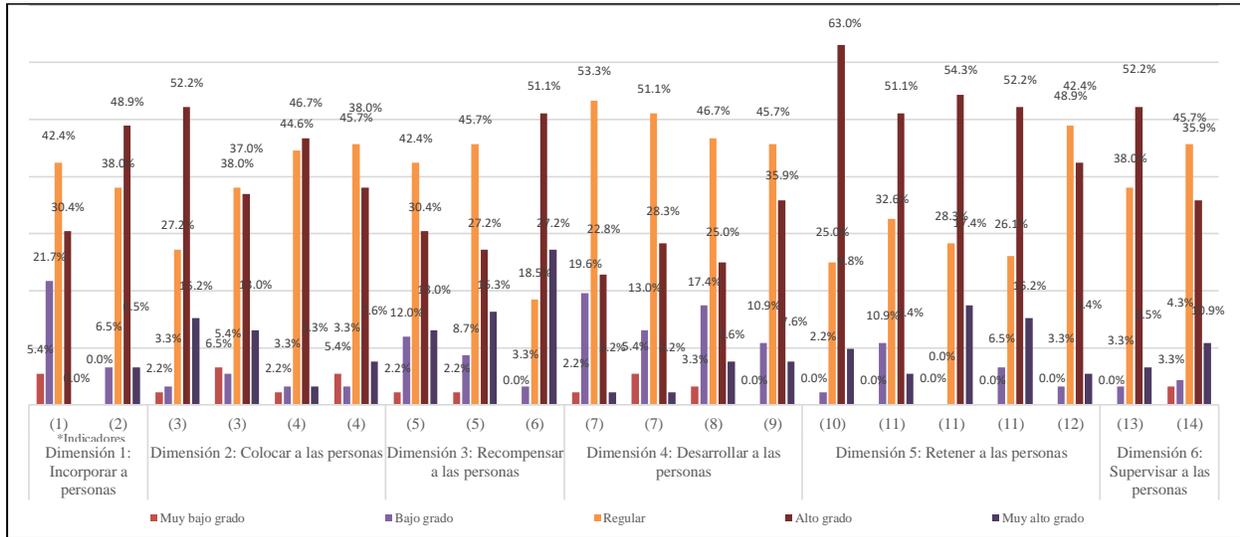


Figura 2. Percepciones de los trabajadores respecto a la gestión de recursos humanos de la empresa ladrillera Maxx.

Nota. 1 Indicador reclutamiento, 2. selección, 3. diseño de cargos, 4. evaluación del desempeño, 5. remuneración, 6. prestaciones y servicios, 7. entrenamiento, 8. cambios, 9. comunicaciones, 10. disciplina, 11. higiene, seguridad y calidad de vida, 12. relaciones con sindicatos, 13. base de datos, 14. sistemas de información administrativa. Elaboración propia.

En la figura 2 se muestran los datos obtenidos en cada una de las dimensiones respecto a la gestión del talento humano de la empresa Ladrillera Maxx. La primera proposición de investigación establece que en la dimensión incorporar a personas en sus métodos de reclutamiento y selección tienen en cuenta las capacidades concretas de los puestos a cubrir obtienen mejores efectos que las que no lo hacen. La segunda dimensión colocar personas en los procesos de diseño de cargos y evaluación del desempeño

consideran los trabajadores que la empresa si promueve la importancia de la evaluación del desempeño permitiéndoles mejorar su trabajo desarrollado. La tercera proposición de investigación en la dimensión para recompensar a las personas en sus procesos de remuneración, prestación y servicios los trabajadores observan que la remuneración otorgada por la empresa esté acorde a lo que paga el mercado y consideran que la empresa si cumple con el pago de los beneficios según ley. La cuarta proposición de investigación en su

dimensión desarrollo de las personas en sus procesos de entrenamiento, cambios y comunicaciones los resultados muestran percepciones que indican que mayoritariamente los trabajadores discurren que la empresa regularmente ejecuta programas de entrenamiento para asegurar la mejora de las competencias del personal, exteriorizan que la compañía dispone y promueve regularmente políticas para que ellos puedan hacer línea de carrera y rotar de puesto de trabajo, se evidencia que la empresa promueve regularmente la buena comunicación como una medida para que la entidad pueda mejorar su rendimiento organizacional. La quinta proposición de investigación en la dimensión para retener a las personas en sus procesos de disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y relaciones con los sindicatos, los recursos humanos contemplan que la compañía si promueve la importancia de cumplir con los reglamentos de trabajo y ser disciplinados en el centro laboral. Se demuestra en los resultados que la organización si cuenta con las condiciones físicas necesarias para asegurar su integridad. Los resultados exponen las percepciones de los

trabajadores que indican que la organización logra regularmente una adecuada comunicación para la resolución de conflictos internos. La última proposición de investigación de recursos humanos en la dimensión supervisar a las personas en sus procesos de bases de datos y sistemas de información administrativa demostró que el personal percibe que la fábrica si cuenta con información y la data suficiente para agilizar su labor, de la misma forma consideran que la empresa cuenta con sistemas que permiten realizar un control sobre el cumplimiento de las metas organizacionales.

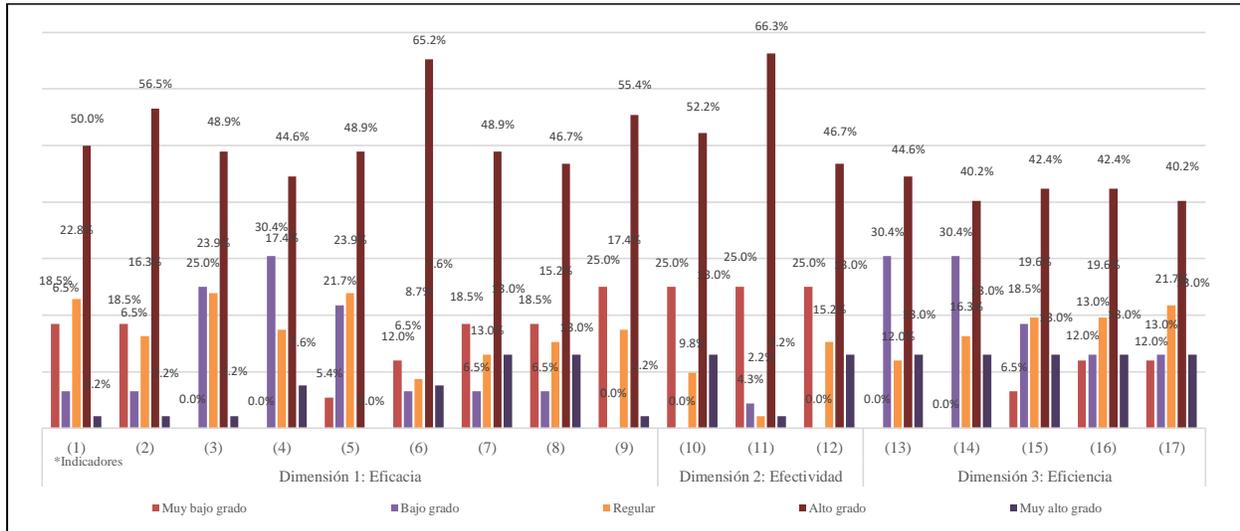


Figura 3. Percepciones de los jefes de área respecto a la productividad de los trabajadores de la empresa ladrillera Maxx.

Nota. 1 Indicador flexibilidad de producción, 2. cumplimiento de lotes exigidos, 3. anticipación de pedidos, 4. fidelidad con el diseño, 5. respuesta a consultas técnicas, 6. contribución al mejoramiento de parámetros (operación, calidad y costos), 7. reducción de costos, 8. precisión de procesos, 9. disminución de tiempos, 10. cumplimiento del programa de producción, 11. concordancia de calidad, 12. cumplimiento de entrega, 13. retrabajo, 14. inventarios en procesos, 15. ratio de operaciones, 16. demoras, 17. desperdicios. Elaboración propia.

La primera proposición de la variable productividad en su dimensión eficacia sobre sus procesos de flexibilidad de producción, cumplimiento de lotes exigidos, anticipación de pedidos, fidelidad con el diseño, respuestas a consultas técnicas, contribución al mejoramiento de parámetros, reducción de costos y precisión de procesos los participantes de esta investigación valoraron frecuencias, entre alto y muy alto grado en los resultados de estos procesos, lo

cual nos indica que la organización está basada en la eficacia (es la capacidad de lograr un objetivo esperado). En la dimensión de efectividad en sus procesos de cumplimiento del programa de producción, concordancia de calidad y cumplimiento de entrega evidencio que los jefes de área consideran que el trabajador si cumple con la programación del trabajo establecido por la empresa, igualmente examinan que la labor del trabajador si está enfocada con el cumplimiento de las políticas de calidad,

asimismo observan que el trabajador si cumple con la entrega de su labor encargada según lo exigido. La tercera y última proposición de productividad en su dimensión eficiencia en sus procesos de retrabajo (esfuerzo adicional necesario para la corrección de una inconformidad en algún producto), inventarios en procesos, ratio de operaciones, demoras y desperdicios los jefes de área estiman que el trabajador si cumple con la entrega del trabajo como corresponde evitando realizar retrabajo, pero se evidencio que hay 28 trabajadores que representan el 30.40% de frecuencias que cumplen en un bajo grado este indicador. Además, los superiores ponderan que el asalariado si cumple con la cantidad de informes según requerimiento, asimismo que el operario si realiza las tareas sobre los rangos de tiempo establecidos por la empresa, de igual forma que el trabajador si procura que no se susciten situaciones que demoren o retrasen el trabajo encargado, por último, consideran que los recursos humanos evitan que se generen desperdicios o pérdidas innecesarias a partir del trabajo desarrollado.

Comprobación de la hipótesis general

Para la validación de la hipótesis, se utilizó la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson el cual permite calcular el valor de significancia estadística para determinar la existencia de relación entre variables

La hipótesis general plantea:

H0: No existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna.

H1: Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna.

Para determinar la relación se realiza la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado es:

Tabla 6
Resultados de la prueba de correlación de Pearson

		Gestión de Recursos Humanos	Productividad
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	.904(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	92	92
Productividad	Correlación de Pearson	.904(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	92	92

Nota: ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Elaboración con SPSS Windows

Con los resultados obtenidos se interpretan que el valor de significancia calculado es menor de 0.05 lo cual establece aprobar la hipótesis alterna formulada. La que comprueba la hipótesis del investigador, la correlación de Pearson es 0.904 que representa un 90.4%, lo cual indica que hay una correlación muy alta.

DISCUSIÓN

Las evidencias generadas cuentan con el respaldo de los trabajadores en el indicador evaluación del desempeño, correspondiente a la dimensión “colocar a las personas” de la variable gestión de recursos humanos, cuya muestra

representa el 91% de la organización como se puede apreciar en figura 4. Esto representa que los empleados para la realización de su trabajo y evaluación de su potencial obtienen mejores resultados al hacer evaluados.

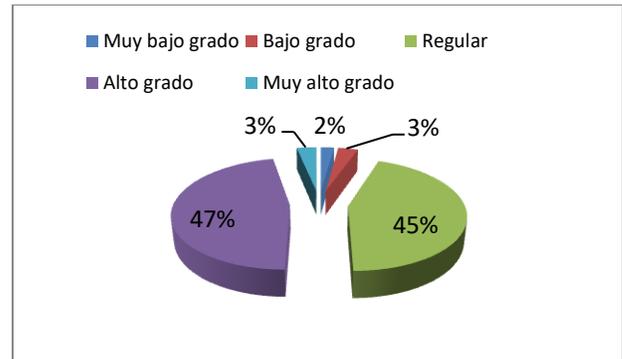


Figura 4. Percepción de los trabajadores respecto a la evaluación del desempeño como mejora personal
Nota. Resultado de la encuesta de recursos humanos. Elaboración propia.

El indicador cambios, correspondiente a la dimensión

“desarrollar a las personas” de la variable gestión de recursos humanos desde las percepciones de los trabajadores de la organización Ladrillera Maxx en Tacna, indican que la empresa dispone y promueve regularmente políticas para que ellos puedan hacer línea de carrera y rotar de puesto de trabajo, cuya muestra representa el 71% en las alternativas regular y alto grado como se puede apreciar en la figura 5. Sin embargo, es claro que esta gestión sistémica de desarrollo a las personas es un estado necesario, pero no suficiente, pues son los jefes de línea los que agrupan el poder real de la organización, efecto que está exteriorizada por los trabajadores.



Figura 5. Percepción de los trabajadores respecto a los cambios del puesto de trabajo

Nota. Resultado de la encuesta de recursos humanos. Elaboración propia.

Del análisis de la técnica de coeficiente de Pearson se desglosa que

la gerencia de recursos humanos de la fábrica Ladrillera Maxx en Tacna, generaría una propuesta de valor si logran un desempeño efectivo de los recursos humanos generando desde esa posición una influencia positiva sobre la productividad de la empresa.

De las derivaciones de la investigación, podemos contrastar lo planteado por Fernández (2011), quien concluyó que la inexistencia de un modelo institucional de gestión de recursos humanos en base a competencias, no permite la mejora sobre el desempeño de trabajo. Y es que, un modelo de gestión, como el planteado por Chiavenato (2009), con el proceso de desarrollar personas permitirá administrar bien a los trabajadores para que así estos puedan mejorar a través de entrenamiento, cambios y comunicación.

CONCLUSIONES

La primera conclusión acentúa los resultados obtenidos que demuestran la gestión de capital humano a través de sus dimensiones de incorporar

(reclutamiento y selección); colocar (diseño de cargos y evaluación del desempeño); recompensar (remuneraciones, prestaciones y servicios); desarrollar (entrenamiento, cambios y comunicaciones); retener (disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y relaciones con sindicatos) y supervisar (base de datos y sistemas de información administrativa); a las personas tiene una relación directa significativa con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna.

La segunda conclusión deriva del análisis realizado e indica las orientaciones habituales para el diseño de los métodos de gestión de recursos humanos han estado centradas en esta organización en el puesto de trabajo y el reclutamiento, lo cual no favorece a la productividad de la empresa. Es por eso que surge la necesidad de que dichos enfoques se orienten a establecer el entorno necesario para desarrollar las habilidades de las personas, así como tengan oportunidad para implicarse en actividades en favor del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La tercera conclusión procede de los resultados de este estudio que revela la insuficiencia de una unificación que proporcione la gestión de recursos humanos, desde su establecimiento hasta su aplicación, lo que, a su vez, admite una realimentación para la delimitación de sistemas de reclutamiento, selección, diseño de cargos, evaluación del desempeño, remuneración, prestaciones, servicios, entrenamiento, cambios, comunicaciones, disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida, relaciones con sindicatos, base de datos y sistemas de información administrativa. Todo lo expuesto exige establecer una dirección sistémica necesaria para gestionar con eficiencia el talento humano.

La cuarta conclusión reafirma la relevancia del papel administrativo de la gestión de capital humano en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, y su caracterización como una organización donde está centrada en la eficacia (es la capacidad de lograr un objetivo esperado) y no tanto en la eficiencia (es la capacidad de alcanzar un objetivo recurriendo al menor gasto de recursos posible) de las operaciones realizadas.

Observándose y acentuando la falta de enlace con las estrategias y la incompreensión acerca del efecto de la gestión de recursos humanos sobre los resultados de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, M. (2002). The name has changed but has the game remained the same? *Employee Relations*, 6(22), 576-593.
- Berenice, C., & Izar, J. (2016). Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional, 24(69), 47-53. México: Investigación y Ciencia.
- Bizneo. (2020). Evaluación del desempeño - Gestión del talento. Madrid, España. Retrieved agosto 2020, from <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Cequea, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2012). Productividad y Factores Humanos, Un modelo con Ecuaciones Estructurales, 37 (2), 121-127. Interciencia.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de recursos humanos, Quinta. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Fernández, G. (2011). Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaría de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Fuentes, M., & Moliner, B. (2014). Antecedentes del éxito de la relación entre restaurantes y sus clientes., 24(53), 99-112. *Revista Innovar*,.
- García, L., García, J., & Rodríguez, A. (2012). Impacto de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial., 51, 15-26.

- Academia. Revista Latinoamericana de Administración.
- Grifol, D. (2016). DanielGrifol.es. Retrieved Agosto 2020, from <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Lewis, R., & Heckman, R. (2006). Talent Management: A critical review., 16(2), 139-154. (S. direct, Ed.) USA: Human Resource Management Review.
- LLes, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010, March). Talent Management and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers., 45, 179-189. United Kingdom : Journal of World Business.
- Miquel, S. (1997). Investigación de mercados. España: McGraw-Hill .
- Rodríguez, F., & Gómez, L. (1991). Indicadores de calidad y productividad en la empresa. Venezuela: Nuevos Tiempos.
- Salvador, L., & Fernández, R. (2011). Gestión por competencias en instituciones sanitarias: Claves de la dirección de recursos humanos en la comunidad Valenciana, 27(120), 41-61. Valencia, España: Estudios gerenciales.
- Satish, U., Cleckner, L., & Vasselli, J. (2013). Impact of VOCs on Decision Making and Productivity, 5(4), 213-220. Intelligent Buildings International.
- Scarpello, G., & Ledvinka, J. (1988). Personnel/human resource management. Boston. MA: PWS-Kent Publishing Company.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos (sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Yunus, T., & Su, C. (2011). Using a Systematic Organization Change Approach to Improve Productivity and Application with a Case Study on Semiconductor Manufacturing Company, 19 (1), 41-60. Journal of Quality.