



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA AYESA PERÚ. SAN ISIDRO.
LIMA. 2020.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. ARIAS QUISPE, PEDRO ALBERTO

LIMA – PERÚ
2020

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZALES ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A mi esposa, por todo lo que hizo en todo el tiempo de mi vida. Mis hijas, mis hermanos. A mis padres que en paz descansen. A todos aquellos que me motivaron para ser profesional.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Divino Señor por protegerme de toda la maldad, y estar conmigo en las malas y en las buenas; y porque siempre estará en mi camino dándome las fuerzas para poder luchar y triunfar en mi vida profesional.

RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima, en el Periodo 2020, siendo una investigación de tipo aplicada en un nivel descriptiva- cuantitativa, mediante un diseño no experimental-transversal, con una muestra de 52 trabajadores donde se llegaron a las conclusiones siguientes:

Se determinó que existe la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la empresa AYESA SAC. San Isidro – Lima, ya que se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 45.2177$ valor-P = 0.000. Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor-P = 0.

Se estableció que influye el proceso de integración del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- 2020, ya que se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 50.0754$ valor-P = 0. Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor-P = 0.

Se determinó que existe entre proceso de organización del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020, ya que se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 33.8105$ valor-P = 0. Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor-P = 0.

Se analizó que si existe una relación entre la retribución del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020, y se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 12.5381$ valor-P = 0. Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2650.0$ valor-P = 0.

Palabras clave: Gestión de recurso, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research entitled Human Resources Management and Labor Performance of the Company AYESA PERÚ. San Isidro. Lima, in the 2020 Period, being an applied research type at a descriptive-quantitative level, through a non-experimental-transversal design, with a sample of 52 workers where the following conclusions were reached:

It was determined that there is a relationship between human resource management and job performance of the company AYESA SAC. San Isidro - Lima, since it was validated by the central tendency values shown in Student's t test of $t = 45.2177$ P-value = 0 The null hypothesis for $\alpha = 0.05$ is rejected; as well as in the Wilcoxon test $W = 2704.0$ P-value = 0.

It was established that the process of integration of the personnel influences the work performance of the workers of the company AYESA SAC. San Isidro- 2019, since it was validated by the central tendency values shown in the Student's t test of $t = 50.0754$ P-value = 0 The null hypothesis for $\alpha = 0.05$ is rejected; as well as in the Wilcoxon test $W = 2704.0$ P-value = 0.

It was determined that there is between the personnel organization process in the work performance of the workers of the company AYESA SAC. San Isidro-Lima 2019, since it was validated by the central tendency values shown in the Student's t test of $t = 33.8105$ P-value = 0 The null hypothesis for $\alpha = 0.05$ is rejected; as well as in the Wilcoxon test $W = 2704.0$ P-value = 0.

It was analyzed that if there is a relationship between the remuneration of the personnel and the work performance of the workers of the company AYESA SAC. San Isidro-Lima 2019, and it was validated by the central tendency values shown in the Student's t test of $t = 12.5381$ P-value = 0 The null hypothesis for $\alpha = 0.05$ is rejected; as well as in the Wilcoxon test $W = 2650.0$ P-value = 0.

Key word: Resource management, job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xvi
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.1.1. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación de estudio	19
1.3.1. Justificación práctica.....	20
1.3.2. Justificación teórica.....	20
1.3.3. Justificación social.....	20
1.3.4. Justificación metodológica.....	20
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	25
2.2. Bases teóricas de las variables	29

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente. Gestión de recursos humanos.	29
2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente. Desempeño laboral.	33
2.3. Definición de términos básicos	37
III. MÉTODOS Y MATERIALES	43
3.1. Hipótesis de la Investigación	43
3.1.1. Hipótesis general.	43
3.1.2. Hipótesis específicas.	43
3.2. Variables de estudio	43
3.2.1. Definición conceptual.....	43
3.2.2. Definición operacional.	44
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	44
3.3.1. Tipo de investigación.	44
3.3.2. Nivel de investigación.	45
3.4. Diseño de la investigación	45
3.5. Población y muestra del estudio.....	46
3.5.1. Población.	46
3.5.2. Muestra.....	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6.1. Técnica de recolección de datos.....	47
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.	47
3.8. Aspectos éticos	51
IV. RESULTADOS	52
4.1. Resultados de la Estadística Descriptiva.....	52
4.1.1. Estadística descriptiva de la variable: Gestión de recursos humanos.	52
4.1.2. Estadística descriptiva de la variable: Desempeño laboral.	80
4.2. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis	108
4.2.1. Contrastación de las hipótesis específicas.	108
4.2.2. Contrastación de la hipótesis general.	119
V. DISCUSIÓN	123

5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de la variable: Gestión de recursos humanos.....	123
5.2. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de la variable: Desempeño laboral	123
5.3. Discusión de resultados de la estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis.....	123
5.3.1. Discusión de resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.....	123
5.3.2. Discusión de resultados de la contrastación de la hipótesis general.....	124
VI. CONCLUSIONES	125
VII. RECOMENDACIONES.....	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
ANEXOS	133
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	134
Anexo 2: Matriz de operacionalización	135
Anexo 3: Instrumento.....	137
Anexo 4: Validez de instrumentos.....	139
Anexo 5: Matriz de datos	141
Anexo 6: Propuesta de valor.....	144

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población de trabajadores de la empresa Ayesa SAC	46
Tabla 2. Escala de Lickert.....	48
Tabla 3. Suma de las Validaciones para el Manejo de Gestión de Recursos Humanos	49
Tabla 4. Suma de las Validaciones para el Desempeño laboral	49
Tabla 5. Estadístico de confiabilidad.....	50
Tabla 6. Resultados de la validación de expertos en la validez de la Gestión de Recursos Humanos	50
Tabla 7. Resultados del ítem 1	52
Tabla 8. Resultados Estadísticos del ítem 1	53
Tabla 9. Resultados del ítem 2	54
Tabla 10. Resultados Estadísticos del ítem 2	55
Tabla 11. Resultados del ítem 3	56
Tabla 12. Resultados estadísticos del ítem 3.....	57
Tabla 13. Resultados del ítem 4	58
Tabla 14. Resultados estadísticos del ítem 4.....	59
Tabla 15. Resultados del ítem 5	60
Tabla 16. Resultados estadísticos del ítem 5.....	61
Tabla 17. Resultados del ítem 6	62
Tabla 18. Resultados estadísticos del ítem 6.....	63
Tabla 19. Resultados del ítem 7	64
Tabla 20. Resultados estadísticos del ítem 7.....	65
Tabla 21. Resultados del ítem 8	66
Tabla 22. Resultados estadísticos del ítem 8.....	67
Tabla 23. Resultados del ítem 9	68
Tabla 24. Resultados estadísticos del ítem 9.....	69
Tabla 25. Resultados del ítem 10	70
Tabla 26. Resultados estadísticos del ítem 10.....	71
Tabla 27. Resultados del ítem 11	72
Tabla 28. Resultados estadísticos del ítem 11.....	73
Tabla 29. Resultados del ítem 12	74
Tabla 30. Resultados estadísticos del ítem 12.....	75

Tabla 31. Resultados del ítem 13	76
Tabla 32. Resultados estadísticos del ítem 13.....	77
Tabla 33. Resultados del ítem 14	78
Tabla 34. Resultados estadísticos del ítem 14.....	79
Tabla 35. Resultados del ítem 15	80
Tabla 36. Resultados estadísticos del ítem 15.....	81
Tabla 37. Resultados del ítem 16	82
Tabla 38. Resultados estadísticos del ítem 16.....	83
Tabla 39. Resultados del ítem 17	84
Tabla 40. Resultados estadísticos del ítem 17.....	85
Tabla 41. Resultados del ítem 18	86
Tabla 42. Resultados estadísticos del ítem 18.....	87
Tabla 43. Resultados del ítem 19	88
Tabla 44. Resultados estadísticos del ítem 19.....	89
Tabla 45. Resultados del ítem 20	90
Tabla 46. Resultados estadísticos del ítem 20.....	91
Tabla 47. Resultados del ítem 21	92
Tabla 48. Resultados estadísticos del ítem 21.....	93
Tabla 49. Resultados del ítem 22	94
Tabla 50. Resultados estadísticos del ítem 22.....	95
Tabla 51. Resultados del ítem 23	96
Tabla 52. Resultados estadísticos del ítem 23.....	97
Tabla 53. Resultados del ítem 24	98
Tabla 54. Resultados estadísticos del ítem 24.....	99
Tabla 55. Resultados del ítem 25	100
Tabla 56. Resultados estadísticos del ítem 25.....	101
Tabla 57. Resultados del ítem 26	102
Tabla 58. Resultados estadísticos del ítem 26.....	103
Tabla 59. Resultados del ítem 27	104
Tabla 60. Resultados estadísticos del ítem 27.....	105
Tabla 61. Resultados del ítem 28	106
Tabla 62. Resultados estadísticos del ítem 28.....	107
Tabla 63. Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Integración del personal.....	108

Tabla 64. Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Organización del personal.....	112
Tabla 65. Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & La retribución económica personal	116
Tabla 66. Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Gestión de recursos humanos	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los tres procesos de la administración de recursos humanos	29
Figura 2. Diagrama del diseño de investigación	46
Figura 3. Gráfico de los resultados del ítem 1	52
Figura 4. Gráfica de la tendencia del ítem 1	53
Figura 5. Gráfico de los resultados del ítem 2	54
Figura 6. Gráfica de la tendencia del ítem 2	55
Figura 7. Gráfico de los resultados del ítem 3	56
Figura 8. Gráfica de la tendencia del ítem 3	57
Figura 9. Gráfico de los resultados del ítem 4	58
Figura 10. Gráfica de la tendencia del ítem 4	59
Figura 11. Gráfico de los resultados del ítem 5	60
Figura 12. Gráfica de la tendencia del ítem 5	61
Figura 13. Gráfico de los resultados del ítem 6	62
Figura 14. Gráfica de la tendencia del ítem 6	63
Figura 15. Gráfico de los resultados del ítem 7	64
Figura 16. Gráfica de la tendencia del ítem 7	65
Figura 17. Gráfico de los resultados del ítem 8	66
Figura 18. Gráfica de la tendencia del ítem 8	67
Figura 19. Gráfico de los resultados del ítem 9	68
Figura 20. Gráfica de la tendencia del ítem 9	69
Figura 21. Gráfico de los resultados del ítem 10	70
Figura 22. Gráfica de la tendencia del ítem 10	71
Figura 23. Gráfico de los resultados del ítem 11	72
Figura 24. Gráfica de la tendencia del ítem 11	73
Figura 25. Gráfico de los resultados del ítem 12	74
Figura 26. Gráfica de la tendencia del ítem 12	75
Figura 27. Gráfico de los resultados del ítem 13	76
Figura 28. Gráfica de la tendencia del ítem 13	77
Figura 29. Gráfico de los resultados del ítem 14	78
Figura 30. Gráfica de la tendencia del ítem 14	79
Figura 31. Gráfico de los resultados del ítem 15	80
Figura 32. Gráfica de la tendencia del ítem 15	81

Figura 33. Gráfico de los resultados del ítem 16	82
Figura 34. Gráfica de la tendencia del ítem 16	83
Figura 35. Gráfico de los resultados del ítem 17	84
Figura 36. Gráfica de la tendencia del ítem 17	85
Figura 37. Gráfico de los resultados del ítem 18	86
Figura 38. Gráfica de la tendencia del ítem 18	87
Figura 39. Gráfico de los resultados del ítem 19	88
Figura 40. Gráfica de la tendencia del ítem 19	89
Figura 41. Gráfico de los resultados del ítem 20	90
Figura 42. Gráfica de la tendencia del ítem 20	91
Figura 43. Gráfico de los resultados del ítem 21	92
Figura 44. Gráfica de la tendencia del ítem 21	93
Figura 45. Gráfico de los resultados del ítem 22	94
Figura 46. Gráfica de la tendencia del ítem 22	95
Figura 47. Gráfico de los resultados del ítem 23	96
Figura 48. Gráfica de la tendencia del ítem 23	97
Figura 49. Gráfico de los resultados del ítem 24	98
Figura 50. Gráfica de la tendencia del ítem 24	99
Figura 51. Gráfico de los resultados del ítem 25	100
Figura 52. Gráfica de la tendencia del ítem 25	101
Figura 53. Gráfico de los resultados del ítem 26	102
Figura 54. Gráfica de la tendencia del ítem 26	103
Figura 55. Gráfico de los resultados del ítem 27	104
Figura 56. Gráfica de la tendencia del ítem 27	105
Figura 57. Gráfico de los resultados del ítem 28	106
Figura 58. Gráfica de la tendencia del ítem 28	107
Figura 59. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & la organización del personal.....	115
Figura 60. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & la retribución económica	118
Figura 61. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & Gestión de recursos humanos.....	122

INTRODUCCIÓN

La investigación está orientada a la Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima, en el Periodo 2020, para establecer la mejora del desempeño laboral por lo que se establecieron

El contenido de la investigación está estructurado en capítulos, de la siguiente manera:

CAPÍTULO I. Contiene el planteamiento del problema, abarcando la caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia y delimitación del problema de la investigación Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima, en el Periodo 2020

CAPÍTULO II. Guarda relación con el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que fundamente el estudio, y el marco teórico conceptual.

CAPÍTULO III. Abarca la parte metodológica de la investigación, en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV. Detalla el análisis e interpretación de los resultados las discusiones de la Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima, en el Periodo 2020

Finalmente, se ha establecido las respectivas conclusiones y recomendaciones obtenidas.

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1

En la actualidad la empresa AYESA SAC. brinda servicios de ingeniería civil, arquitectura y consultoría, está ubicada en distrito de San Isidro- Lima, sobre ella se hace el estudio de investigación; la cual permitirá conocer la problemática en la gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores.

1.1. Planteamiento del problema

La problemática de la empresa AYESA se orienta a comprender el nivel de estudio en el área de recursos humanos y del desempeño laboral de los trabajadores, Lima 2020. Por ende, esto a veces no es tan sencillo porque se depende de clientes como Repsol, o Petro Perú que solicitan recursos o personal para algunos servicios y, sin embargo, dichos servicios al no tener fechas de inicio o de vencimiento; en algunas ocasiones demandan tener contrataciones con muy poco tiempo de anticipación; por tal razón, sub contrata colaboradores locadores o por efecto, ya comunican bajas o liquidaciones de la misma manera. Esto trae como desenlace que en algunas ocasiones por intentar contratar a una persona en muy poco tiempo trae consecuencias negativas, y por lo tanto, no se logra un buen resultado en desempeño laboral, dichas contrataciones por factores que no se pueden manejar. Por ejemplo, resultados de exámenes médicos negativos por uno u otro motivo, o el nuevo trabajador no tiene la documentación completa y requerida y que no es entregada de su antiguo empleador, por lo que no podemos cumplir con la contratación según procedimiento.

En el ámbito internacional tuvo crecimiento experimentado por AYESA en 2018 ha venido impulsado por una actividad internacional récord, que supera ya el 49% del total. Si bien, el área de ingeniería civil continúa el problema en la contratación del personal por la misma razón de realizar contrataciones inesperadas, y a la vez siendo la más internacionalizada, concentrando más del 90% de su producción en otros mercados.

En cuanto al reparto por geografías, Latinoamérica se apunta como la principal plaza exterior, con un crecimiento del 5,7%. Aquí AYESA está ejecutando relevantes proyectos en el ámbito del transporte urbano e infraestructuras

hidráulicas, principalmente. Precisamente, hace escasos días se inauguró la línea 2 del metro de Panamá, que ha sido supervisada por AYESA. También está ejecutando importantes implantaciones tecnológicas, al tiempo que se siguen desarrollando los sistemas económico-financieros de gobiernos como el de Panamá y Ecuador.

Según Sotomayor (2012) indica que la administración de recursos se enfoca en forma prioritaria su atención en el personal que colabora con ellos, de ahí la relevancia de mantener y mejorar la gestión y/o administración de recurso humano que es dinámico, creativo y con disposición de aportar y trabajar en equipo para el logro de objetivos. En los inicios de esta disciplina se enfatizó como recurso, pero en estos momentos va más allá, es decir, considerarlo como un activo invaluable que constituye una ventaja competitiva en el mundo empresarial estando dentro de ello, la planeación con bases firmes, estudiar y analizar aspectos monetarios derivados en este campo y presentar soluciones a casos imponderables que se presentan originados por las turbulencias locales, nacionales y mundiales.

De acuerdo a los planteamientos de Asmad Cano, Maydana, en su trabajo de investigación Plan de Recursos Humanos para la Empresa Housemart Perú S.A.C. Denotamos uno de los problemas similares y para ello, en enero del 2014 se implementó el área de recursos humanos conformada por un asistente y un asesor externo, los cuales establecieron las bases para el funcionamiento y desarrollo de esta área; en la actualidad se encuentra conformada por dos colaboradores, la cual en el transcurso de las actividades en el área de recursos humanos se evidencia el poco compromiso e importancia en la inversión del talento humano por parte de Gerencia General.

Según declaraciones del Director de HR IN, Ricardo Martínez al Diario Gestión, en la actualidad, nuestro Perú es un país de emprendedores donde predominan las pequeñas y medianas empresas (pymes), sin embargo, los empresarios no apuestan por mejorar la gestión de sus recursos humanos, ya que lo consideran más como un “gasto” y no como una inversión. Asimismo, indicó que, en un contexto de competencia entre las pymes, la gestión de recursos humanos es un área fundamental para estas empresas, ya que involucra al principal recurso que tienen y son sus colaboradores, debido a que estas empresas (las pymes) son

altamente dependientes del talento y el esfuerzo de las personas, por lo que su manejo es fundamental. Además, el especialista consideró pertinente que las PYMES apuesten por mejorar la gestión de sus recursos humanos para poder rentabilizar más su operación y resolver muchas necesidades.

Por ende, la realidad problemática de la empresa AYESA no existe un claro compromiso por parte de los proveedores que contratan su servicio, dado que no cuenta con fechas claras de contratación del personal, razón por la cual, los trabajadores de la empresa AYESA no cuenta con fechas determinantes ni de inicio ni de vencimiento, en algunas ocasiones nos demandan o tener contrataciones con muy poco tiempo de anticipación en la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

PG ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA Perú SAC. Lima. Perú. 2020?

1.1.1. Problemas específicos.

PE 1 ¿Cómo influye la integración del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AYESA, San Isidro- Lima 2020?

PE 2 ¿De qué manera se relaciona el proceso de organización del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA, San Isidro- Lima 2020?

PE 3 ¿Qué relación existe entre la retribución del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA, San Isidro – Lima 2020?

1.3. Justificación de estudio

La presente investigación facilitará el estudio de los procesos de gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la empresa AYESA, a través de esta investigación se conoció el área de recursos humanos para realizar mejor gestión

administrativa dentro de la organización teniendo en cuenta a los colaboradores de la empresa AYESA SAC. Ubicado en el distrito de San Isidro, Lima

1.3.1. Justificación práctica.

En el presente trabajo de investigación se podrá conocer los procesos de gestión de recursos humanos que está afectando el desempeño laboral de los trabajadores a nivel de productividad en la empresa AYESA SAC, San Isidro – Lima.

1.3.2. Justificación teórica.

Se aplicaron los modelos desarrollados por Idalberto Chiavenato de gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores para entender la problemática que enfrenta y nos permite dar soluciones con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa AYESA SAC.

1.3.3. Justificación social.

En esta investigación de gestión de recursos y desempeño laboral es muy satisfactorio para todos los colaboradores de la empresa sino también para la comunidad en general que lo podrá percibir al momento de ser seleccionado en el proceso de integración del personal.

1.3.4. Justificación metodológica.

En la presente investigación se usó el método científico que establece procedimientos universales, que permiten que la investigación se puede replicar buscando resultados similares.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la empresa AYESA SAC. San Isidro – Lima. 2020

1.4.2. Objetivos específicos.

- OE 1 Establecer cómo influye el proceso de integración del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- 2020.
- OE 2 Determinar la relación que existe entre proceso de organización del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020.
- OE 3 Analizar la relación que existe entre la retribución del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Choquecahuana, J. & Picon, N. (2018) en su tesis titulada “Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, de la Escuela Profesional Académico de Administración, de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Con la finalidad de determinar qué relación existente entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Se utilizó la técnica probabilística del muestreo aleatorio simple. La metodología, se trató de una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, en donde el enfoque fue cuantitativo y el diseño fue no experimental.

Los resultados estadísticos obtenidos de la variable administración de recursos humanos en el cual, el 88,50 % de los trabajadores administrativos está “De acuerdo” y el 11,50% de los trabajadores administrativos encuestados consideran estar “ni de acuerdo/ ni desacuerdo”. La contrastación de Hipótesis se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación positiva débil entre Administración de recursos humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016., también se afirma, que la relación es positiva débil.

La conclusión de esta investigación, se corroboró que existe una relación positiva entre las dimensiones de la administración de recursos humanos con la variable desempeño laboral.

Tarazona, J. (2018). En su investigación “Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018”. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en

Administración de Empresas, de la Escuela de Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo. Lima.

El objetivo de estudio fue determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

La metodología, se trató de una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, en donde el enfoque fue cuantitativo y el diseño fue no experimental.

Resultados: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018. Además, el valor de correlación es igual a 0.720 el cual indica que existe relación positiva moderada entre ambas.

López, Y. (2017). En su investigación "Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral del personal de producción en la empresa REYEMSA. Lima. Perú. 2017". Para obtener el título de Licenciado en Administración, del Programa de Administración, Finanzas y Negocios Globales, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, en la Universidad Privada TELESUP.

El objetivo fue determinar la influencia que existe entre la Gestión de Recursos humanos en el Desempeño Laboral del personal de producción en la empresa REYEMSA.

Se utilizó el diseño no experimental de corte Transversal, de tipo Explicativo y método Cuantitativo. Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, fue aplicado a la población conformada por 64 trabajadores para medir la Gestión de Recursos humanos y medir el Desempeño Laboral.

El resultado estadístico es de 62.5% de los encuestados considera que a veces o que casi nunca la empresa informa adecuadamente sobre un puesto de trabajo desocupado y un 4.7% siempre. De tal manera, se concluye que existe una

relación positivamente alta entre el nivel de Gestión de Recursos humanos y el Desempeño Laboral

Chávez, L. (2017). En su investigación titulada. “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martin – Lima, 2017”. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión de los servicios de la salud, presentada en la Escuela de Posgrado en la Universidad de Cesar Vallejo.

Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martin - Lima, 2017.

La metodología que utilizó en la investigación fue hipotético deductivo, de tipo básica y nivel correlacional; su diseño fue no experimental de corte transversal. La población muestral, objeto de análisis lo constituyeron 110 trabajadores profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia de dicho hospital.

Existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martin - Lima, 2017.

Muñoz, M. (2016). en su proyecto de investigación titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo. Lima.

Tuvo como objetivo:

Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores y el tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal.

Los resultados estadísticos de la variable gestión de recursos humanos se aprecia que del 100%, de trabajadores el 60 % considera que es alto, mientras que

el 40% considera que es medio. Lo que quiere decir que prevalece el nivel alto en 60% con respecto a la gestión de recursos humanos

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Bernal, J. (2015). En su investigación "Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos, abril de 2015". En la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, en la Universidad de Montemorelos. México.

Tuvo como finalidad adaptar dos instrumentos para medir la calidad de la administración de recursos humanos y el grado de compromiso laboral del Corporativo Adventista de Montemorelos.

La metodología de esta investigación fue de tipo explicativa, cuantitativa, descriptiva, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 145 empleados. Resultados Para la prueba de la hipótesis principal se utilizó la técnica de regresión lineal simple. La variable predictora (administración de recursos humanos) incluida en el análisis, explica el 28.2% de la varianza de la variable dependiente (compromiso laboral), pues R^2 corregida es igual a .282.

Si concluye que el personal de recursos humanos toma en cuenta que debe mantener o mejorar los procesos administrativos, como el de planeación, reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación, los empleados estarán más comprometidos con la empresa constituyéndose en una pieza importante para el cumplimiento de los objetivos (compromiso afectivo), permaneciendo en la organización (compromiso de continuidad) y cumpliendo con la normatividad de la empresa (compromiso normativo)

Ghiglione, F. (2015). En su investigación "Gestión de RR. HH del personal de planta permanente la Honorable Cámara de Diputados, Provincia de La Pampa-

Argentina". Para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública, presentada en la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, en la Universidad Nacional de La Pampa. Argentina.

Tuvo como objetivo general generar conciencia de la necesidad de evaluaciones periódicas de desempeño del personal de planta permanente en los ámbitos de la Administración Pública como insumo necesario para la mejora continua en la gestión integral y en particular de sus RR.HH.

La metodología de investigación que se utilizó es cualitativa, aunque tiene matices de orden cuantitativos, la cual nos permite lograr conocimientos confiables.

Concluye, haciendo una observación que la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Esto está sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así también sus necesidades y motivaciones.

Cancinos, A. (2015). En su investigación titulada "Selección de personal y desempeño laboral" para obtener licenciatura en psicología industrial/organizacional", de la Facultad de Humanidades, en la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en un Ingenio Azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 colaboradores. La investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable.

Estos resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones. Se presentan, interpretan y discuten los datos obtenidos, se determina la relación existente entre selección.

De esta investigación se concluye que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores. desempeño laboral, Se recomienda utilizar técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de los candidatos y se propone un programa de fortalecimiento con psicometría, entrevista profunda y aplicación de la evaluación de desempeño de manera periódica.

Enríquez, L. (2014). En su investigación titulada “Análisis de la gestión de recursos humanos por competencias y su incidencia en el desempeño del personal administrativo de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, escuela de Administración de Empresas y Marketing en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán – Ecuador, 2014”.

El objetivo fue analizar cómo la escasa gestión del recurso humano por competencias incide en el nivel de desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

La investigación fue un estudio mixto, cuantitativa cualitativa, de tipo bibliográfica y de campo, de método deductivo inductivo. La población muestral de la investigación fue de 33 personas que laboraban en el área administrativa de dicha universidad.

Los resultados obtenidos fueron que el personal administrativo asistencial en su mayoría con un 65% concuerdan que no se les ha aplicado ninguna evaluación del desempeño, pero solo que un 18% si se ha dado seguimiento, además las capacitaciones han ayudado a mejorar en un 29 % las competencias y las cinco competencias que se ejerce para el desarrollo de las funciones según la investigación fueron: comunicación con un 84%, trabajo en equipo 34%, iniciativa 38%, toma de decisiones 66%, pensamiento crítico 72%.

Las conclusiones fueron que existe una escasa gestión del recurso humano por competencias (39.58%), la misma que influye directamente en el nivel del

desempeño del personal administrativo asistencial. No se aplica procedimientos de evaluación del desempeño (65%) que permitan conocer el nivel de conocimientos, habilidades y destrezas que posee el personal administrativo que labora en la institución. El desempeño del personal administrativo asistencial es satisfactorio, pero es considerado el nivel mínimo aceptable de productividad, pero con el diseño de un modelo de gestión se busca que este nivel de desempeño llegue a ser excelente.

García (2013). En su investigación titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico de la Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, Escuela de Administración de Empresas y Marketing de la Ciudad de San Gabriel, Tulcán – Ecuador, 2013”.

El objetivo fue analizar como la deficiente gestión del recurso humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior. La investigación realizada fue cuantitativa porque se trabajó con datos numéricos obtenidos de los instrumentos diseñados para la investigación. El tipo de estudio fue aplicado, de diseño experimental.

Los resultados obtenidos fueron que existe un 81.8% de personas que se capacitan una vez al año, estas capacitaciones recibidas por el personal contribuyen en un 63.3 % al desarrollo sus funciones, y por último la mayoría de personas encuestadas en un 81.8% menciona que no existe un proceso que permita evaluar su trabajo. Las conclusiones fueron que no se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales. Durante la encuesta se verificó la ausencia de un plan y la evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente. Gestión de recursos humanos.

2.2.1.1. Definiciones de gestión de recursos humanos.

Según, Chiavenato (2018). Considera:

La gestión de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida el capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito". (p. 9)

En la presente investigación se presenta los tres modelos teóricos que se muestra a través de un cuadro en la figura 1.

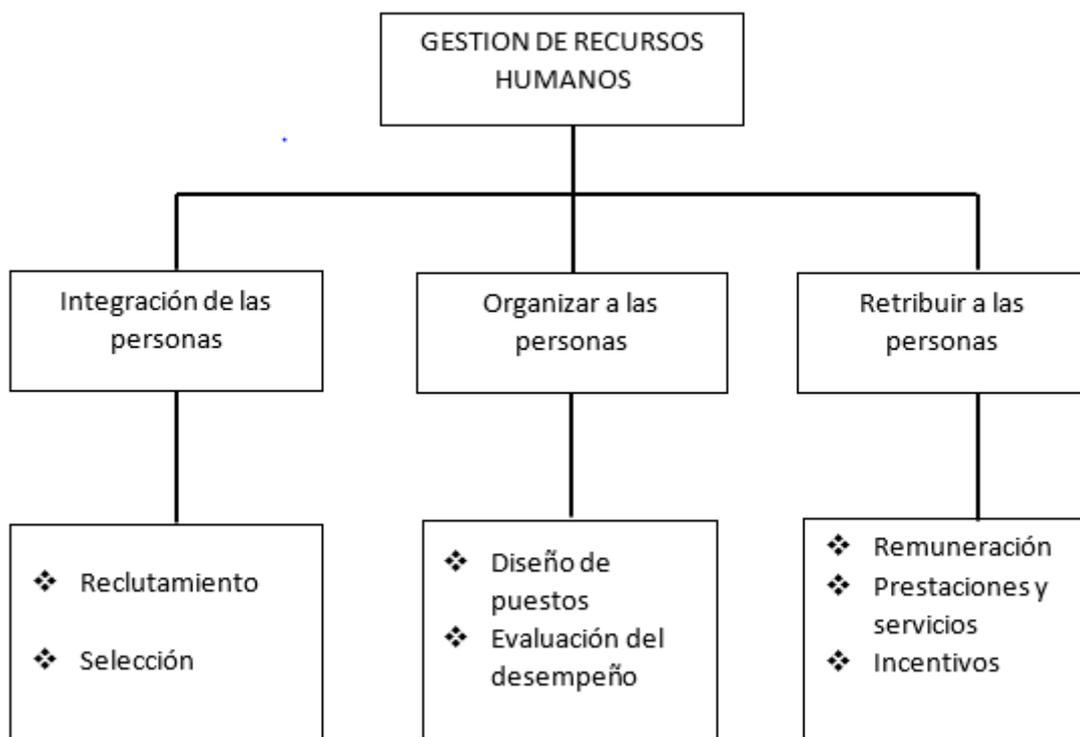


Figura 1. Los tres procesos de la administración de recursos humanos Tomado de Chiavenato (2018, pág. 15)

Según Gómez, Balkin, Cardy (2016), indica:

Gestión de recursos humanos es eficaz porque es uno de los elementos esenciales del trabajo de cualquier directivo, por lo tanto, se entiende la utilización deliberada por parte de la empresa de los recursos humanos para lograr o mantener una ventaja frente a sus competidores en el mercado local, nacional y en ámbito internacional. (p. 2)

Según Ibáñez (2011) manifiesta que:

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. (p. 47).

Según Loauffat (2015) señala que la gestión de “recursos humanos es como el proceso proactivo de planear, organizar, dirigir, y controlar los fundamentos, técnicas, metodológicas y/o prácticas especializadas de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, carreras y remuneraciones” (p. 3)

Dolan, Valle, Jackson, Schuler (2007), definieron que:

La gestión de recursos humanos es el estudio del conjunto de los procesos administrativos de las personas, las cuales son las siguientes: el estudio y análisis de la planificación de las personas, el análisis de puestos de trabajo, el estudio de las necesidades de las personas, su incremento del potencial de cada trabajador, la evaluación de sus tareas, las medidas de evaluación, salud e higiene en el trabajo. (p. 7)

2.2.1.2. Dimensiones de gestión de recursos humanos.

2.2.1.2.1. Integración de las personas.

Según Chiavenato (2018) manifiesta que "...es un proceso para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas". (p. 15)

1) Reclutamiento.

Según Chiavenato (2018) nos indica el "reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la empresa". (p. 116)

2) Selección del personal

Según Chiavenato (2018) define como: "proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado". (p. 137)

2.2.1.2.2. Organizar a las personas.

Según Chiavenato (2018) indica:

Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en las empresas, para orientar y acompañar su desempeño. Incluye el diseño organizacional y de los puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño. (p.15)

1) Diseño de puestos

Según Chiavenato (2018) manifiesta "asumir la responsabilidad de la dirección del equipo de apoyo de recursos humanos en la empresa. Ofrece consultoría a los gerentes para evaluar y desarrollar estrategias para implementar el cambio y asegurar alineación con los directivos corporativas y regulatorias". (p. 23)

2) Evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2018) explica que “la evaluación del desempeño es el proceso que se mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo”. (p. 24)

2.2.1.2.3. Retribución a las personas.

Chiavenato (2018) propone que:

...es un proceso para retener a las personas y para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para para las actividades de las personas. incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, y la calidad de vida y las relaciones sindicales. (p. 16)

1) Remuneración

Según Louffat (2015) indica la “remuneración es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de retribuir el desempeño laboral de sus trabajadores con un pago en valores monetarios”. (p. 208)

2) Incentivos.

Según Chiavenato (2018) señala: “incentivar la consecución de los objetivos y la obtención de resultados, el enfoque puede estar en el desempeño del puesto o en la oferta de competencias individuales”. (p. 215)

3) Prestaciones y servicios

Según Chiavenato (2018) nos indica “las prestaciones y servicios son muy esenciales para los trabajadores y influye enormemente en la calidad de vida en la organización. Incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la empresa”. (p. 220)

2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente. Desempeño laboral.

2.2.2.1. Definiciones de desempeño laboral.

Según Chiavenato (2018) señala:

La evaluación del desempeño laboral se enfoca en el puesto que ocupa la persona o en las competencias que aporta la organización para contribuir al éxito de esta. Así, surge la pregunta: ¿Qué es más importante, el desempeño en el puesto o la aportación de las competencias que requiere la empresa? (p. 242)

Según la teoría de los autores, Gómez, Balkin, Cardy (2016) señalan que “la evaluación del desempeño laboral implica la identificación, medida, y gestión del rendimiento de las personas de una organización”. (p. 229)

Según Robbins & Judge, (2013) señala que:

El desempeño laboral son cumplimientos que realizan los colaboradores con responsabilidades que asumen en la producción de un bien en la realización de trabajos administrativos y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (p. 48)

Según Ibáñez (2011) manifiesta que:

La evaluación del desempeño de los trabajadores es una apreciación sistemática de cada trabajador, en función de las tareas que realiza en su puesto de trabajo en el cumplimiento de las tareas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo. Es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, se valora y califica el rendimiento y la conducta del talento humano en el cumplimiento de sus

tareas en términos de oportunidad, cantidad y calidad de su desempeño. (p. 199)

Según la teoría de Llanos (2013) define que la “evaluación del desempeño laboral del personal es un procedimiento ordenado realizado mediante un análisis, que tiene como finalidad de estimar en toda su dimensión global de aplicación, efectividad y calidad de desempeño de un colaborador en una organización”. (p. 72).

2.2.2.2. Dimensiones de desempeño laboral.

2.2.2.2.1. Competencias.

Según Chiavenato (2018) señala que:

Evaluar competencias individuales o grupales que son debidamente aplicadas por las personas a su trabajo, adecuadas para el negocio de la organización, las personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización y aplicadas / aplicables, costos de la evaluación del desempeño. (p. 242)

Según Gómez, Balkin, Cardy (2016) manifiesta que “la competencia son características observables que las personas que aportan para desempeñar su puesto con éxito, para realizar evaluaciones adecuadas es necesario definir competencias como características observables con un rendimiento eficaz”. (p. 232)

1) Habilidades

Chiavenato (2018), indica que:

La habilidad es analizar la situación y el contexto, es decir saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades, por ende, resuelve problemas o situaciones, crear e innovar, en tal sentido constituye el resultado de aprender a aprender, de forma constante. (p. 245)

2) Conocimiento

Según Ibáñez (2011) indica que “mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, requisitos, las técnicas, etc. necesarios para desempeñar las tareas del puesto”. (p. 205)

Según Werther y Davis (2008), señala que “conocimiento, es un elemento integrado que es muy útil para medir las competencias”. (p.104)

3) Actitudes.

Según Chiavenato (2018) manifiesta: “La actitud permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio en las organizaciones. (p. 247)

2.2.2.2.2. Desempeño de la tarea.

Según Chiavenato (2018) señala que el “desempeño de la tarea de los trabajadores debe ser el cumplimiento de las obligaciones previo una evaluado en todo momento y todas las circunstancias, la cual es muy fundamental el desempeño humano en la organización”. (p. 246)

1) Responsabilidad

Según Chiavenato (2018) señala que “la responsabilidad son trabajos debidamente desempeñados por los trabajadores y adecuados para los puestos que tienen”. (p. 247)

2) Eficiencia

Según Chiavenato (2018) indica que “los colaboradores son ocupantes adecuados para los puestos que tienen a fin de obtener logros conseguidos con el mismo”. (p. 247)

3) Eficacia

Según Chiavenato (2018) señala “la eficacia es una medida del logro de resultados de los colaboradores de una organización”. (p. 247)

2.2.2.2.3. Resultados.

Según Chiavenato (2018)

Indica resultados concretos finales que una organización desea alcanzar dentro de un determinado periodo para medir el desempeño y la evaluación del desempeño, es un recurso para mejorar y potencializar los resultados obtenidos de la empresa, es decir a través de los resultados una organización logra el éxito. (p. 244)

1) **Productividad**

Según Chiavenato (2018) define que:

La evaluación del desempeño debe servir para mejorar la productividad del colaborador en la organización y lo debe llevar a estar mejor equipado para producir con eficacia y eficiencia. La productividad se refiere no solo del esfuerzo laboral realizado y sino también del interés y de la motivación de las personas. (p. 248)

2) **Calidad de trabajo**

Según Chiavenato (2018) señala que.

La alta gerencia está comprometida con la calidad de trabajo. Compañías como Disney, Delta Airlines, Marriott, etc. Están profundamente comprometidas con la calidad de trabajo. Su gerencia no solo se enfoca en el desempeño financiero mensual, sino principalmente, en el desempeño de los servicios. Las organizaciones deben medir permanentemente cada establecimiento aplicando una norma de atención al cliente que considera: la calidad, el servicio, el aseo, y el valor. (p.252)

2.3. Definición de términos básicos

Acreditar.

Abonar una partida en un libro de contabilidad. Dar seguridad de que alguna persona o cosa es lo que representa o parece. Ser fiador de una persona, abonarla. Dar testimonio en documento fehaciente de que una persona tiene facultades para desempeñar una comisión, encargo diplomático, oficial, comercial o de cualquier otro género. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 10)

Actividad Económica.

Conjunto de acciones que tienen por objeto la producción, distribución y consumo de bienes y servicios generados para satisfacer las necesidades materiales y sociales. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 13)

Activo Corriente.

Efectivo y demás bienes que pueden convertirse en dinero, venderse o consumirse dentro del término de un año o dentro del ciclo operacional (el que tenga mayor duración) sin interferir las operaciones normales del negocio. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 16)

Administración.

Conjunto ordenado y sistematizado de principios, técnicas y prácticas que tiene como finalidad apoyar la consecución de los objetivos de una organización a través de la provisión de los medios necesarios para obtener los resultados con la mayor eficiencia y eficacia posibles. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 24)

Autoevaluación.

Según Gómez, Balkin, Cardy (2016) indica que “la autoevaluación es un sistema de evaluación del desempeño en los trabajadores se evalúan a sí mismos”. (p. 40)

Balance general.

Es el estado demostrativo de la situación financiera de una empresa, a una fecha determinada, preparado de acuerdo con la contabilidad y documentación respectiva, que incluye el activo, el pasivo y el capital contable. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 60)

Beneficiario.

La persona a cuyo favor se expide o cede un título de crédito. El que adquiere una utilidad, beneficio o ventaja que se origina en un contrato o en una sucesión hereditaria. El que goza de alguna manera de un bien o usufructo. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 69)

Bienestar Social.

Se refiere al nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 72)

Capital.

Total, de recursos físicos y financieros que posee un ente económico, obtenidos mediante aportaciones de los socios o accionistas destinados a producir beneficios, utilidades o ganancias. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 83)

Capital de trabajo.

Diferencia del activo circulante respecto al pasivo circulante, cuyo margen positivo permite a las empresas cumplir con sus obligaciones a corto plazo. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 84)

Capital humano.

Chiavenato (2018). “conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar a compatibilidad y el éxito, (p. 52)

Competencias.

Dessler (2009) manifiesta que “son particularidades evidenciables de un individuo, incluyendo los conocimientos, los comportamientos, y las habilidades que posibilitan su desempeño”. (p. 32)

Competitividad.

Expresión utilizada para comparar la estructura de costos del proceso de producción, principalmente mano de obra y materias primas, tecnología, diferenciación de productos y tamaño del mercado entre otros factores más, de un productor con respecto a otros productores internos o externos de productos con igual calidad. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 110)

Contratación.

Según Ibáñez (2011) señala que: “es el documento legal laboral que tiene por objeto el compromiso vinculante de la prestación de servicios personales, a cambio de una contraprestación económica en la realización de tareas en un puesto de trabajo”. (p. 39)

Costo.

Valorización monetaria de la suma de recursos y esfuerzos que han de invertirse para la producción de un bien o de un servicio. El precio y gastos que tiene una cosa, sin considerar ninguna ganancia. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 122)

Descuento.

La diferencia entre el valor actual y el nominal de un documento por vencer. La operación de adquirir antes del vencimiento, valores generalmente endosables, deduciendo un tanto por ciento. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 146)

Estrategia.

Según Louffat (2015) señala que “por principio administrativo, toda estructura se basa y es consecuencia de la estrategia adoptada por la empresa”. (p. 9)

Evaluación.

Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y de eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 182)

Gestión de recursos humanos.

Alfaro (2012) señala: “el objetivo es contribuir a la empresa de la siguiente manera: planeación, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de los colaboradores”. (p. 22)

Incentivo.

Compensación extra que se paga a un empleado o trabajador por realizar labores adicionales a los mínimos fijados. Se han ideado muchos métodos para fijarlos (que se conocen- por el nombre de quien los idea), buscando una más justa retribución a los trabajadores. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 213)

Macroeconomía.

Estudio del comportamiento de los grandes agregados económicos como: empleo global, renta nacional, inversión, consumo, precios, salarios, costos, etc. El propósito de la teoría macroeconómica, por lo general, consiste en estudiar sistemáticamente, las causas que determinan los niveles de la renta nacional y otros agregados, así como la racionalización de los recursos. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 252)

Microeconomía.

Estudio de los problemas económicos desde las unidades elementales de decisión: empresas y consumidores. Estudio de las acciones económicas de los individuos y de pequeños grupos bien definidos. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 260)

Nómina.

Listado general de los trabajadores de una institución, en el cual se asientan las percepciones brutas, deducciones y alcance neto de las mismas; la nómina es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 263)

Objetivo.

Expresión cualitativa de un propósito en un período determinado; el objetivo debe responder a la pregunta "para qué". (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 266)

Organización.

Según Louffat (2015) "conceptualiza como un conjunto de elementos que están interrelacionados a efectos de lograr un objetivo común o también, puede ser entendida como elemento del proceso administrativo que se encarga de diseñar la estructura organizacional de una empresa". (p. 9)

Planeación.

Es una etapa que forma parte del proceso de control administrativo mediante, la cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de objetivos y metas generales económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales y potenciales, lo que permite establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas a realizar en el tiempo y en el espacio. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 275)

Política.

Chiavenato (2018). "Guías amplias, generales para la acción que deben ayudar en el logro de los objetivos". (p. 38)

Política salarial.

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de acuerdo a los intereses,

necesidades y posibilidades del entorno económico. (Tecnológico de Monterrey, 2015, p. 280)

Remuneración.

Según Chiavenato (2018) indica que “establece los niveles salariales para cada puesto, con base en la evaluación de puestos y las encuestas salariales de mercado de compañías”. (p. 20)

Sistema administrativo.

Según Chiavenato (2018) indica “conjunto de elementos interactuantes que tienen características y fines comunes y que se adscriben alrededor de un ente integrador y normativo denominado órgano central del sistema”. (p. 27)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general.

HG Existe relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC San Isidro- Lima.2020.

3.1.2. Hipótesis específicas.

HE 1 El proceso de la integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral del personal en la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

HE 2 La organización del personal si se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

HE 3 La retribución económica del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2019.

3.2. Variables de estudio

Variable independiente: Gestión de Recursos Humanos

Variable dependiente: Desempeño laboral

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. Variable independiente: gestión de recursos humanos.

Según Chiavenato (2018) indica que “Es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”. (p. 9)

3.2.1.2. Variable dependiente: desempeño laboral.

Según Chiavenato (2018) indica que “Es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar el desempeño laboral que tanto contribuyeron los individuos a se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo”. (p. 245)

3.2.2. Definición operacional.

3.2.2.1. Variable independiente: gestión de recursos humanos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que “la definición operacional especifica que actividades operaciones deben realizarse para medir una variable y analizar los datos obtenidos”. (p. 12)

Según Chiavenato (2018):

Las actividades operacionales que se realizan en la investigación son procesos administrativos tales como: Integración de las personas, organizar a las personas, retribuir a las personas y con sus respectivos indicadores, indica que es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (p. 9)

3.2.2.2. Variable dependiente: desempeño laboral.

Según Chiavenato (2018) las actividades operacionales que se realizan en la investigación del desempeño laboral indica competencias, desempeño de la tarea y resultados.

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es tipo de estudio aplicada porque se ha usado las teorías existentes para conseguir respuestas y problemas que se han detectado en la investigación de la empresa AYESA Lima 2019.

Novoa, Villagómez, Ñaupas y Mejía (2014) señalan que “la investigación del trabajo se denomina aplicada, porque en base a las ciencias básicas se manifiestan problemas e hipótesis para solucionar los problemas que acontecen día a día en nuestra sociedad.” (p. 93).

3.3.2. Nivel de investigación.

La presente investigación es de nivel descriptiva- correlacional porque existe teorías acerca de la investigación, la cual podemos establecer cómo se relacionan la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa AYESA.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indica que “la investigación descriptiva tiene como propósito precisar las características de individuos, grupos o colectividades que estén sometidas a la investigación”. (p. 28)

3.4. Diseño de la investigación

La investigación, es no experimental- transversal, porque no se modifica sobre las teorías, es decir, las variables no se manipularán y se desarrolla únicamente por una vez, lo cual se ha trabajado sin alterar las teorías que se encuentran en la realidad.

Para Carrasco (2007) indica:

El diseño de la investigación se usa para realizar estudios de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento adecuado de tiempo y se recolectan datos de un solo momento. El objetivo es describir variables y analizar incidencias que suscitan en un momento determinado. (p. 72).

Tal como se muestra en la figura 2, diagrama del diseño de investigación existe una relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

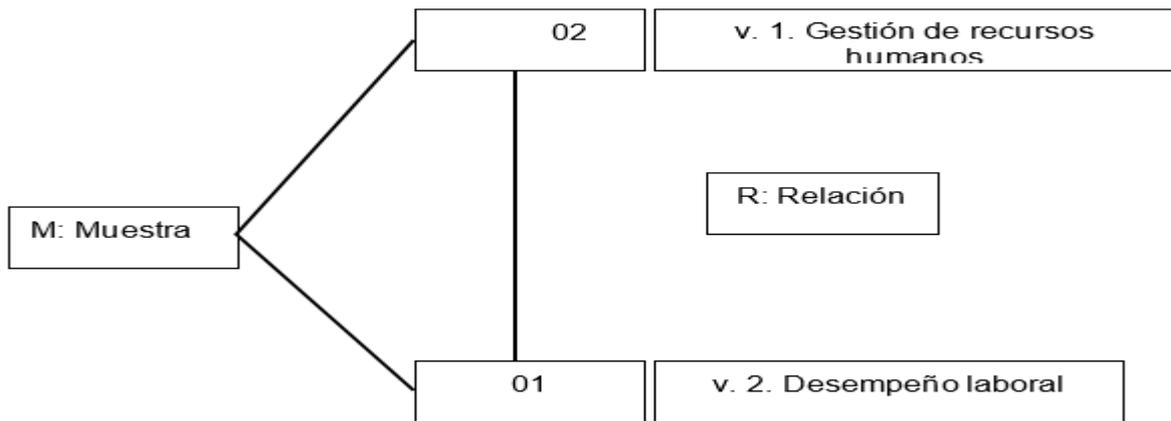


Figura 2. Diagrama del diseño de investigación

3.5. Población y muestra del estudio

3.5.1. Población.

En la investigación la población se ha determinado 52 trabajadores en el área de recursos humanos (Tabla 1) en la empresa AYESA SAC. San Isidro, Lima.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que:

Una población está conformada por un conjunto de individuos y puede precisar como el universo de la investigación, que pueden mostrar un componente de análisis u objeto de estudio con el objetivo de conseguir conclusiones con respecto a las características que permitan examinar a cada elemento que lo conforma en nuestra sociedad. (p. 44)

Tabla 1.

Distribución de la población de trabajadores de la empresa Ayesa SAC

Personal	Cantidad
Gerente General	1
Sub Gerente	1
Jefe de RR HH	1
Asistentes	2
Secretaria	1
Contadora	1
Colaboradores	45
TOTAL	52

3.5.2. Muestra.

De acuerdo a la investigación la muestra es censal, porque representa toda la población de 52 trabajadores, para lo cual no necesita muestreo.

Murray (2010), indica que “la muestra es un subgrupo de la población, es decir rescataron estudios del trabajo de campo, con los que se pueden estudiar las variables”. (p. 65)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos.

Encuesta

La encuesta es una técnica de investigación que se usó en el presente trabajo, mediante preguntas adecuadamente formuladas y fueron aplicadas a los colaboradores profesionales en el área de recursos de la empresa AYESA SAC.

Según Carrasco (2007) indica que

La técnica de estudio es la encuesta, una herramienta de investigación debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se consigue. Precisamente, la encuesta se conceptualiza como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los colaboradores que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo. (p. 314).

3.6.2. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario.

En la presente investigación se usó el cuestionario para medir la gestión recursos humanos y desempeño de los colaboradores mediante un cuestionario que contiene la escala de Likert, tal como se indica de la siguiente manera: 28 preguntas, es decir, 14 ítems para la primera variable (gestión de recursos humanos) y 14 ítems para segunda variable (desempeño laboral). Con las

alternativas de los ítems de las dos variables se tuvo la siguiente valoración de escala de Lickert, tal como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 2.
Escala de Lickert

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Según Hernández et al (2014)

Las cualidades que dispone el enfoque cuantitativo de investigación es de carácter secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos ‘brincar’ o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego. Podemos definir una fase, parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se constituye un marco o una perspectiva teórica. (p. 4)

3.6.2.1. Confiabilidad del instrumento.

Según Carrasco (2007) señala que

La confiabilidad es la medición que permite conseguir los mismos resultados o se examina en distintas ocasiones a través de cuestionarios, al aplicarse una o más veces a la misma persona, grupos de personas en diferentes periodos de tiempo. Los términos claves que la identifican son: consistente estable, predecible y objetivo. (p. 28)

Para determinar la confiabilidad de la prueba de Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima se aplicó los test y luego se analizó la confiabilidad de los ítems, correspondiente a los ítems de prueba, y luego se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

S_T^2 : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Para la prueba piloto se seleccionó 52 trabajadores de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima a fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos.

Tabla 3.

Suma de las Validaciones para el Manejo de Gestión de Recursos Humanos

Validez	Coeficiente
Validez de contenido	0,995
Validez de criterio	0,995
Validez de constructo	0,998
Validez	0,996

Los resultados mostrados en tabla 4 nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

Tabla 4.

Suma de las Validaciones para el Desempeño laboral

Validez	Coeficiente
Validez de contenido	0,995
Validez de criterio	0,998
Validez de constructo	0,998
Validez	0,997

Los resultados mostrados en tabla 5 nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

Tabla 5.*Estadístico de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.93%	52

Fuente: Elaboración con SPSS

En el presente trabajo el coeficiente Alfa de Cronbach se ha obtenido $\alpha=0.93\%$ lo cual facilita que el cuestionario de 28 ítems tiene una fuerte confiabilidad o una alta consistencia interna entre los ítems.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuye el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

3.6.2.2. Validez de instrumento.

Según Carrasco (2007) la validez del instrumento de investigación consiste en:

...que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio. Por ende, podemos decir que un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, por lo tanto, cuando nos facilita sacar datos que preconcebidamente necesitamos conocer. (p. 336).

El instrumento sobre la medición en la tesis Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima, en el Periodo 2020, fue sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos, el cual tuvo el resultado que se detalla a continuación.

Tabla 6.*Resultados de la validación de expertos en la validez de la Gestión de Recursos Humanos*

EXPERTO	Institución	Precisar si hay suficiencia
Dr. Gonzales Zavaleta Edmundo	Universidad Privada TELESUP	Si hay suficiencia
Mg Jáuregui del Águila Luis German	Universidad Privada TELESUP	Si hay suficiencia

La prueba para la validación en piloto se aplicó a 52 trabajadores de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima

Después de realizar las encuestas, los datos obtenidos durante el día se recogieron de forma manual y fueron trasladados a una computadora, Windows 10 Pro Intel Core i5, asimismo se procesó la información utilizando Microsoft Office Excel 2016 para Windows y el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Se utilizó la Estadística Descriptiva e Inferencial para contrastar las hipótesis mediante el Análisis Factorial, que consiste en utilizar todos los datos para su influencia, se contrastará la hipótesis general y las hipótesis específicas determinando la influencia que existen las variables tales como: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la empresa AYESA Perú S.A.C.

Descriptiva: media, moda, frecuencia, cruce de tablas y desviación estándar

Inferencia: prueba de hipótesis, correlación, regresión múltiple y análisis factorial.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación no está sujeta a cambios de comportamiento, por lo tanto, no muestra aspectos éticos en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la Estadística Descriptiva

4.1.1. Estadística descriptiva de la variable: Gestión de recursos humanos.

4.1.1.1. Dimensión: Proceso de integración.

4.1.1.1.1. Indicador: Reclutamiento.

Ítem 1. La empresa usa técnicas de reclutamiento para contratar al personal.

Tabla 7.

Resultados del ítem 1

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	2	8	29	12	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	3,8%	15,4%	55,8%	23,1%	100%

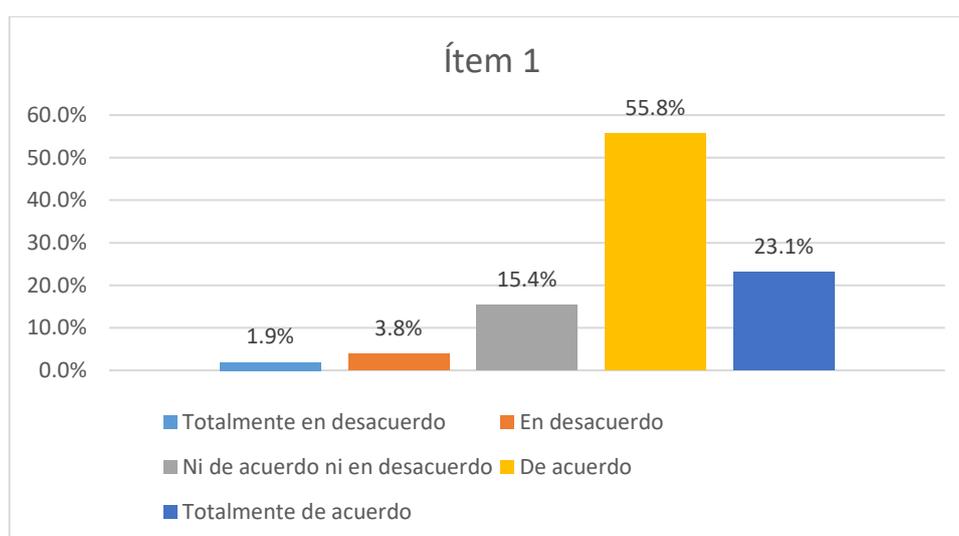


Figura 3. Gráfico de los resultados del ítem 1

Tabla 8.
Resultados Estadísticos del ítem 1

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 1	10,40	5,07	11,33	108,91	1054,00	1,50	8,00	20,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 1	29,00	1,43	2,06					

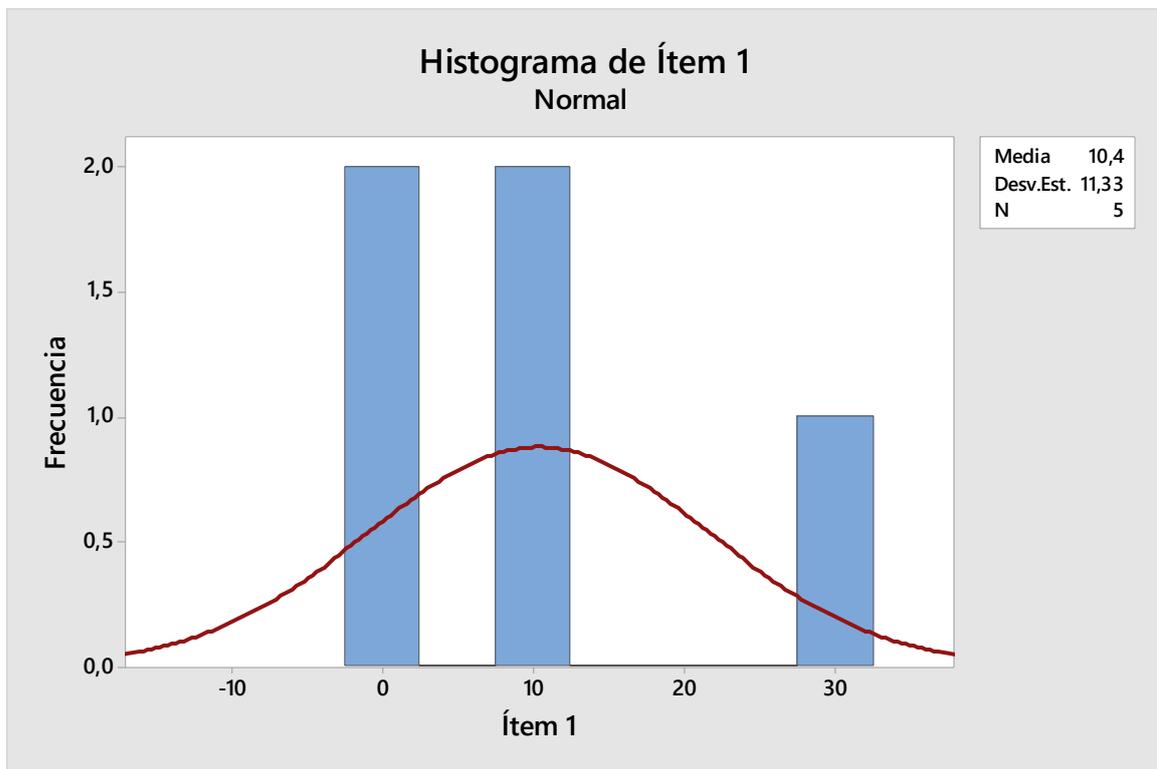


Figura 4. Gráfica de la tendencia del ítem 1

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Alarcón (2017), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

Ítem 2. La empresa comunica pertinentemente a las personas para un puesto de trabajo.

Tabla 9.
Resultados del ítem 2

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	0	7	33	12	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	0,0%	13,5%	63,5%	23,1%	100%

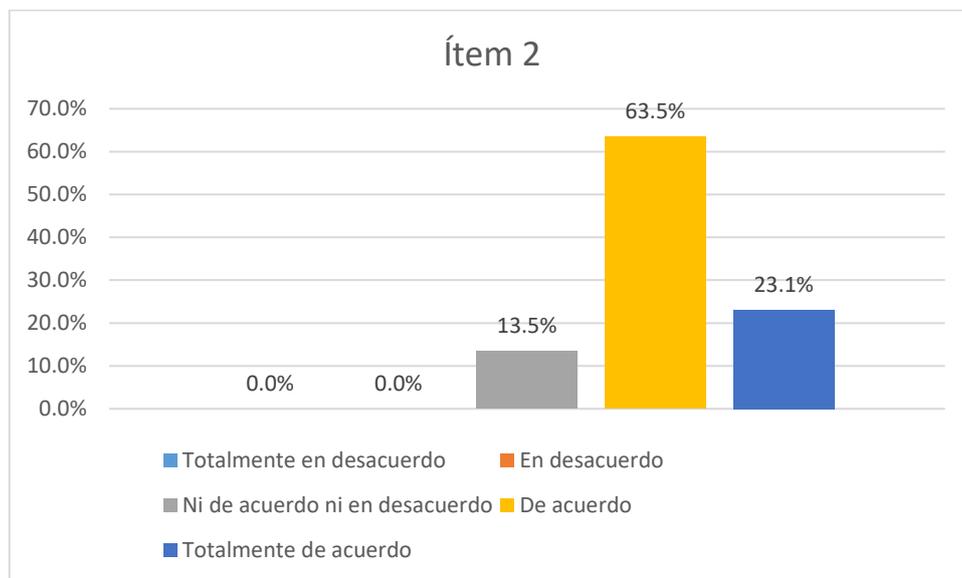


Figura 5. Gráfico de los resultados del ítem 2

Tabla 10.
Resultados Estadísticos del ítem 2

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 2	10,40	6,09	13,61	130,89	1282,00	0,00	7,00	22,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 2	33,00	1,53	2,35					

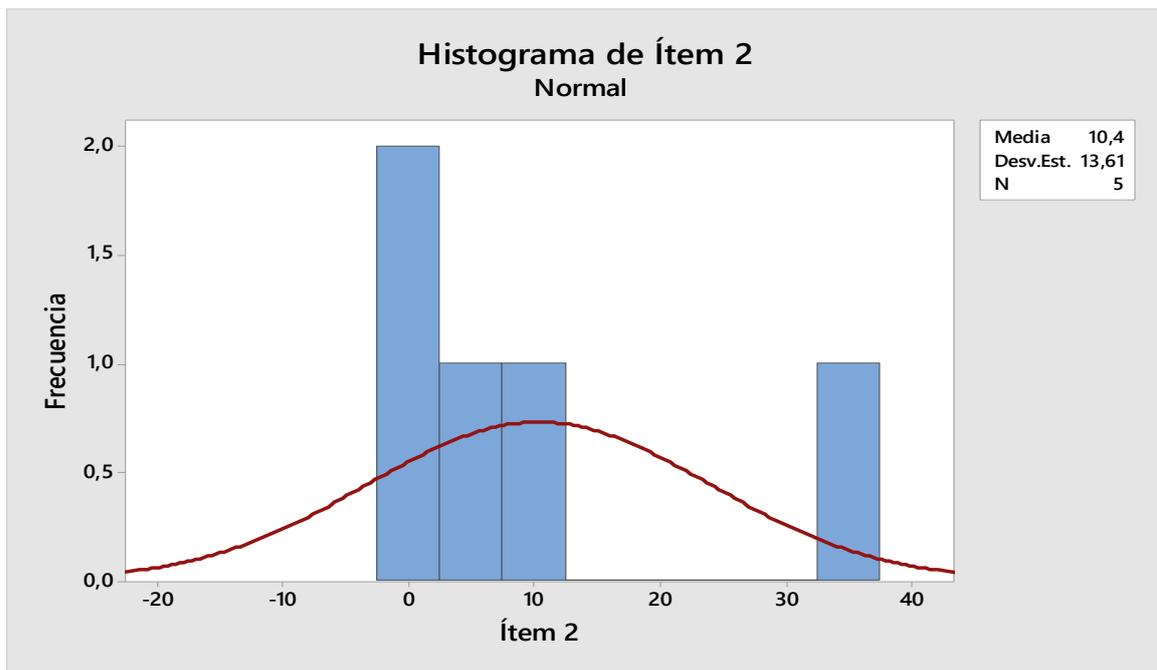


Figura 6. Gráfica de la tendencia del ítem 2

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

4.1.1.1.2. Indicador: Selección.

Ítem 3. Los trabajadores cumplen con los criterios de selección para un puesto específico.

Tabla 11.
Resultados del ítem 3

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	1	9	29	14	53
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	1,9%	17,0%	54,7%	26,4%	100%

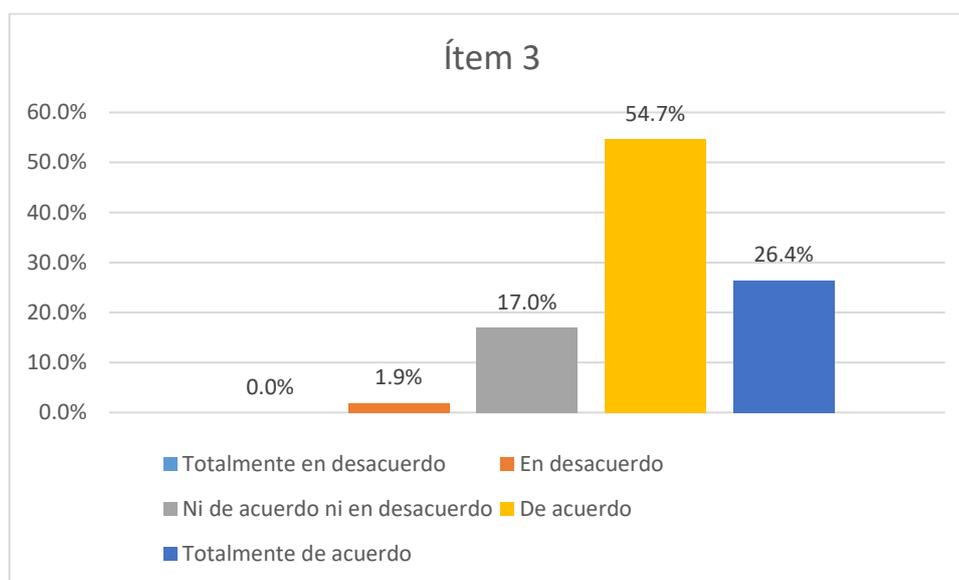


Figura 7. Gráfico de los resultados del ítem 3

Tabla 12.
Resultados estadísticos del ítem 3

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 3	10,60	5,28	11,80	111,34	1119,00	0,50	9,00	21,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 3	29,00	1,06	0,75					

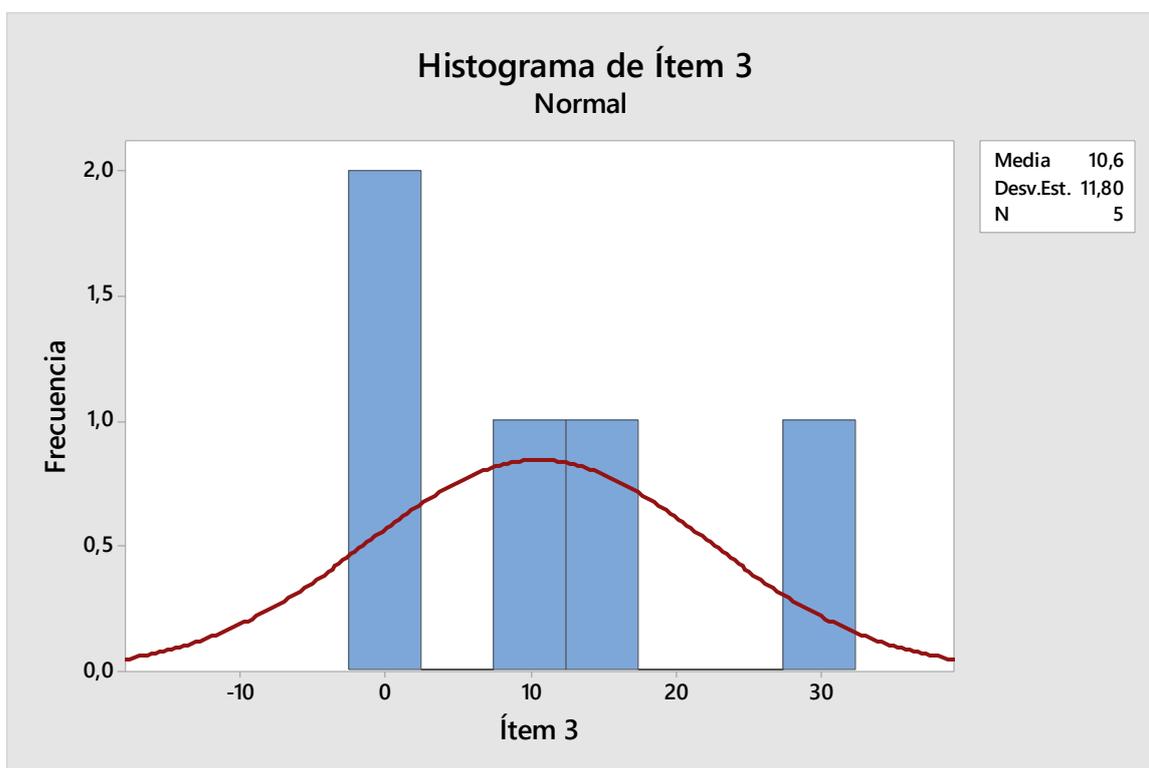


Figura 8. Gráfica de la tendencia del ítem 3

Los valores obtenidos en estos resultados del reporte en la investigación coinciden con lo indicado en las investigaciones de Inca (2019), Llanoy Rivera (2015) y Oscoco (2015).

Ítem 4. La empresa evalúa las pruebas de selección según las capacidades.

Tabla 13.
Resultados del ítem 4

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	0	5	37	9	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	0,0%	9,6%	71,2%	17,3%	100%

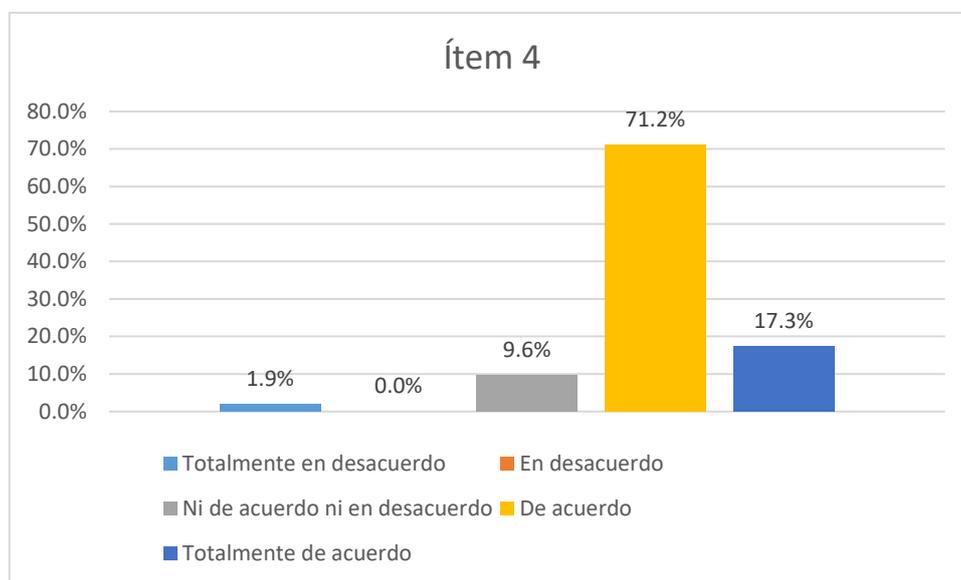


Figura 9. Gráfico de los resultados del ítem 4

Tabla 14.
Resultados estadísticos del ítem 4

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 4	10,40	6,84	15,29	147,02	1476,00	0,50	5,00	23,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 4	37,00	1,95	3,91					

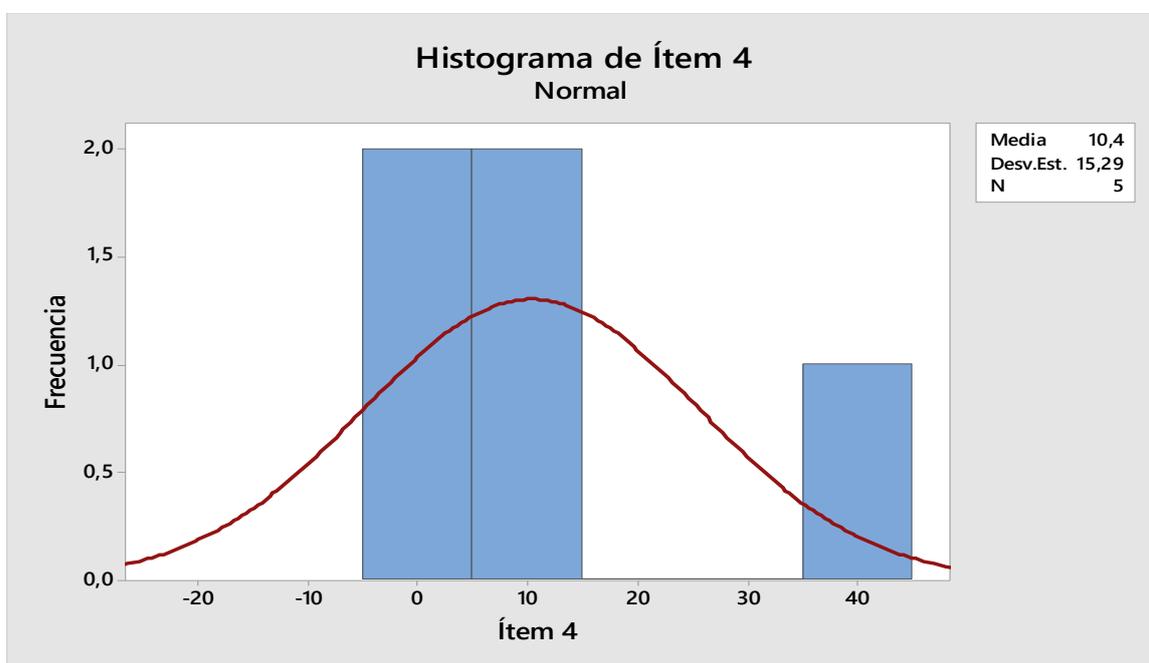


Figura 10. Gráfica de la tendencia del ítem 4

Los valores obtenidos en estos resultados del reporte en la investigación coinciden con lo indicado en las investigaciones de Inca (2019), Llanoy Rivera (2015) y Oscoco (2015).

4.1.1.2. Dimensión: Organizar a las personas.

4.1.1.2.1. Indicador: Diseño de puestos.

Ítem 5. La empresa brinda un ambiente debidamente acomodada para un puesto de trabajo.

Tabla 15.
Resultados del ítem 5

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	2	12	20	17	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	3,8%	23,1%	38,5%	32,7%	100%

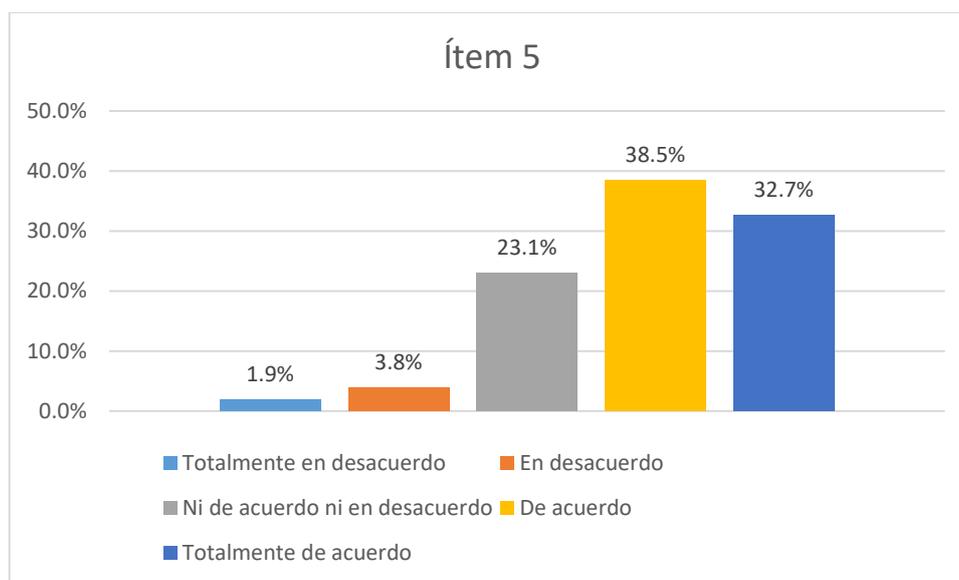


Figura 11. Gráfico de los resultados del ítem 5

Tabla 16.
Resultados estadísticos del ítem 5

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 5	10,40	3,85	8,62	82,88	838,00	1,50	12,00	18,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 5	20,00	-0,16	-2,75					

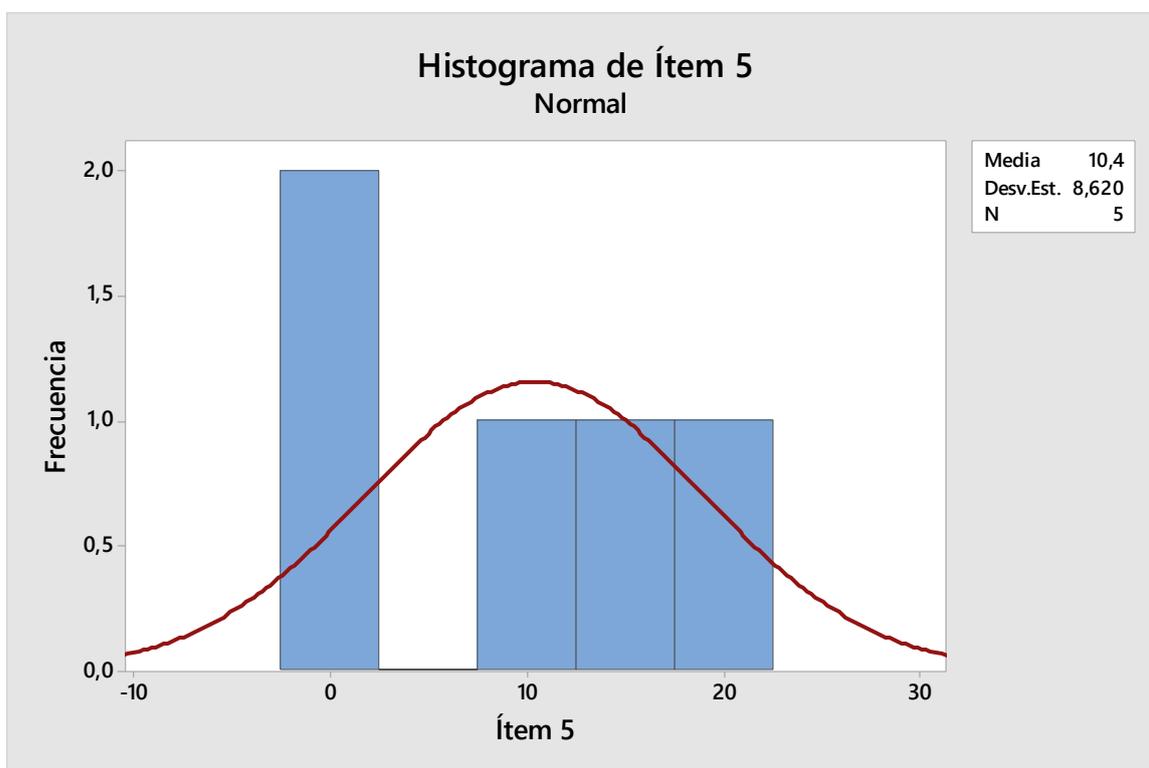


Figura 12. Gráfica de la tendencia del ítem 5

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017).

Ítem 6. La empresa brinda instrumentos que el trabajador necesita teniendo en cuenta su profesión.

Tabla 17.
Resultados del ítem 6

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	2	6	30	14	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	3,8%	11,5%	57,7%	26,9%	100%

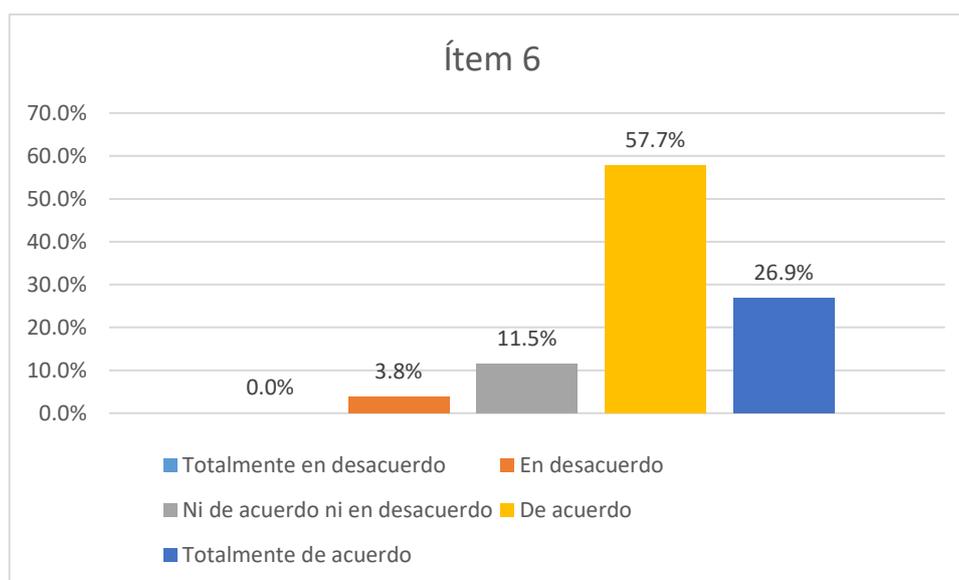


Figura 13. Gráfico de los resultados del ítem 6

Tabla 18.

Resultados estadísticos del ítem 6

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 6	10,40	5,46	12,20	117,29	1136,00	1,00	6,00	22,00

Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 6	30,00	1,33	1,30

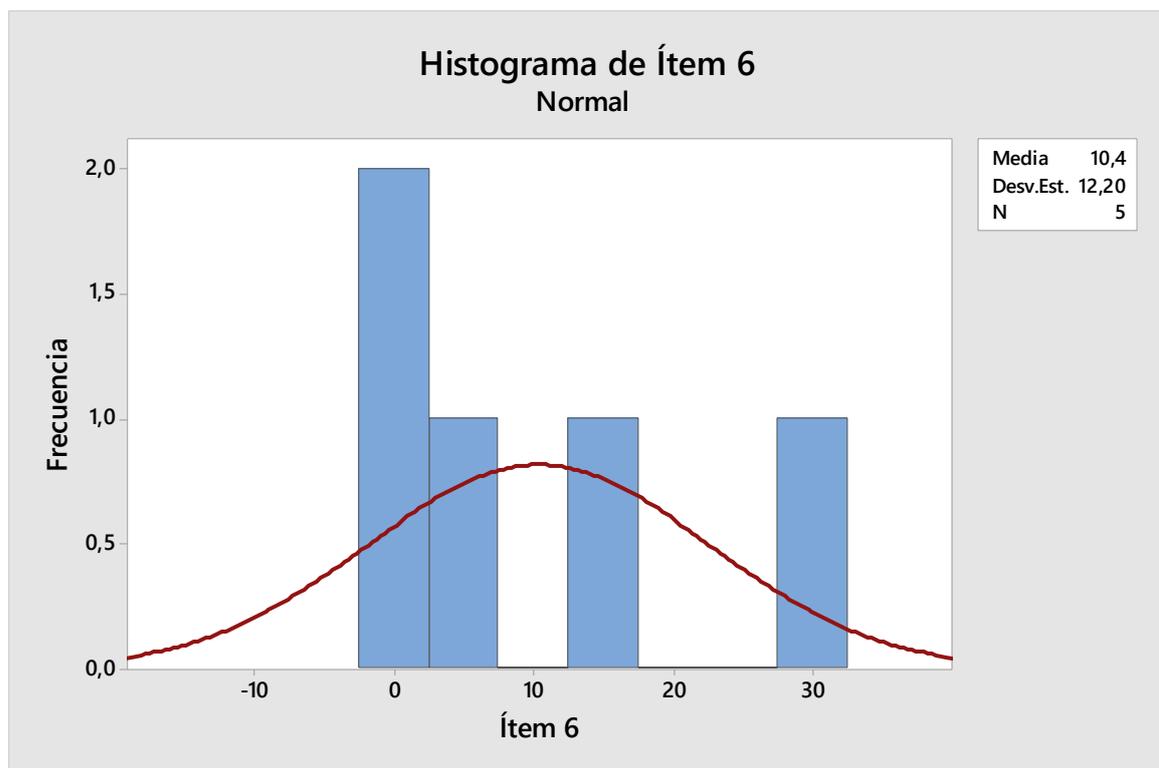


Figura 14. Gráfica de la tendencia del ítem 6

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017)

4.1.1.2.2. Indicador: Evaluación del desempeño.

Ítem 7. La empresa logra resultados mediante la evaluación del desempeño.

Tabla 19.
Resultados del ítem 7

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
2	1	13	29	7	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
3,8%	1,9%	25,0%	55,8%	13,5%	100%

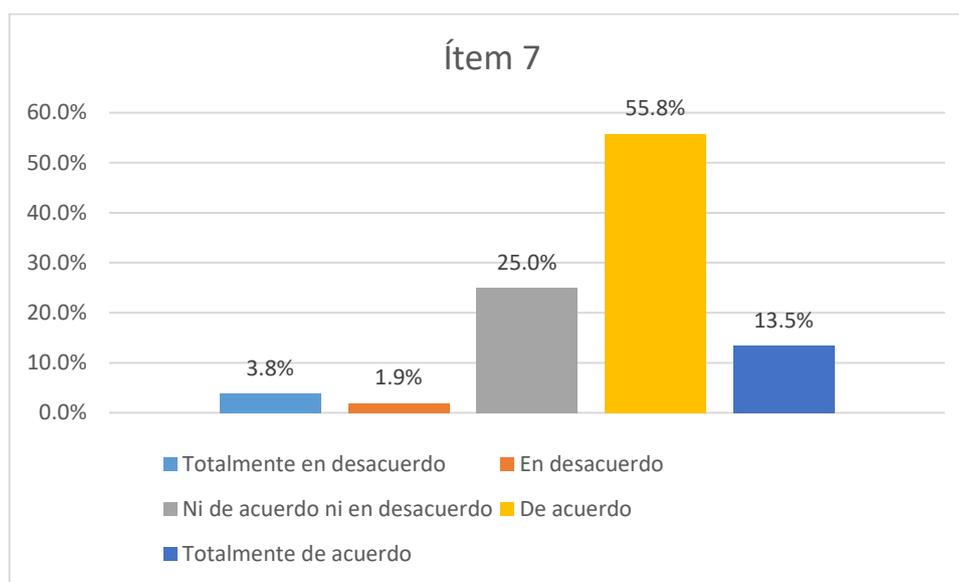


Figura 15. Gráfico de los resultados del ítem 7

Tabla 20.
Resultados estadísticos del ítem 7

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 7	10,40	5,11	11,44	109,97	1064,00	1,50	7,00	21,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 7	29,00	1,39	1,69					

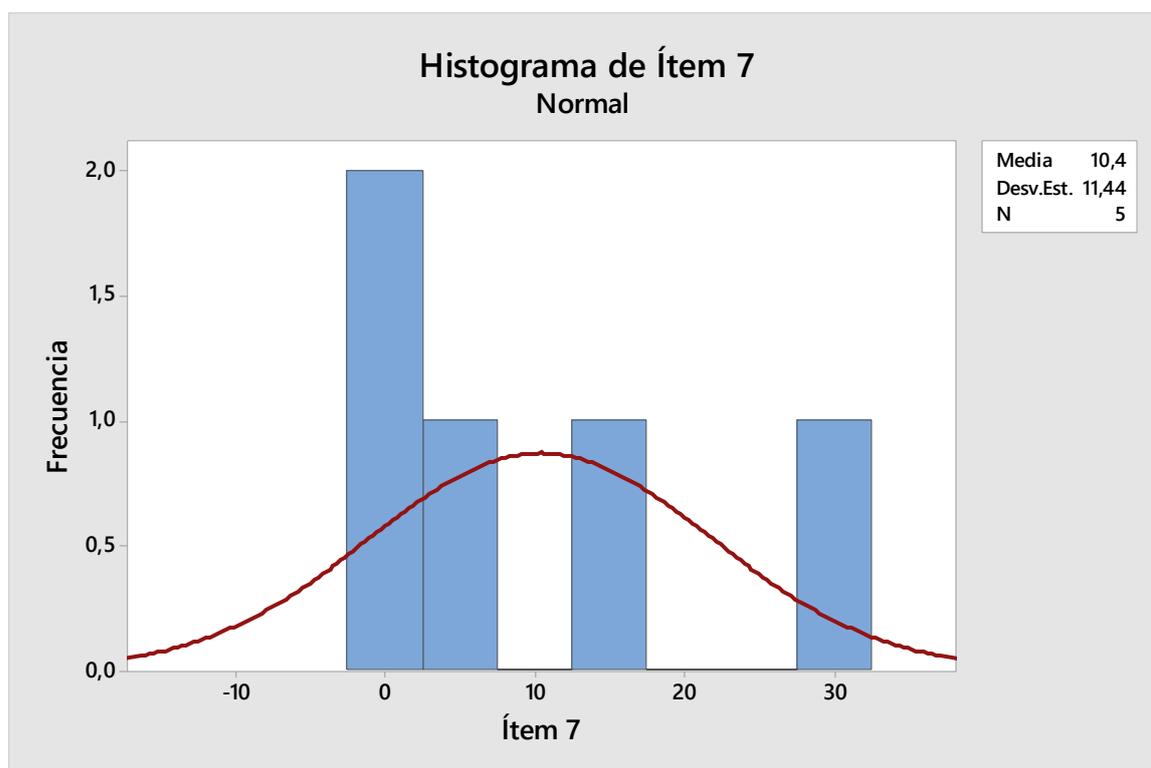


Figura 16. Gráfica de la tendencia del ítem 7

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017).

Ítem 8. La empresa evalúa a todo el trabajador del área de los recursos humanos.

Tabla 21.
Resultados del ítem 8

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
2	2	11	33	4	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
3,8%	3,8%	21,2%	63,5%	7,7%	100%

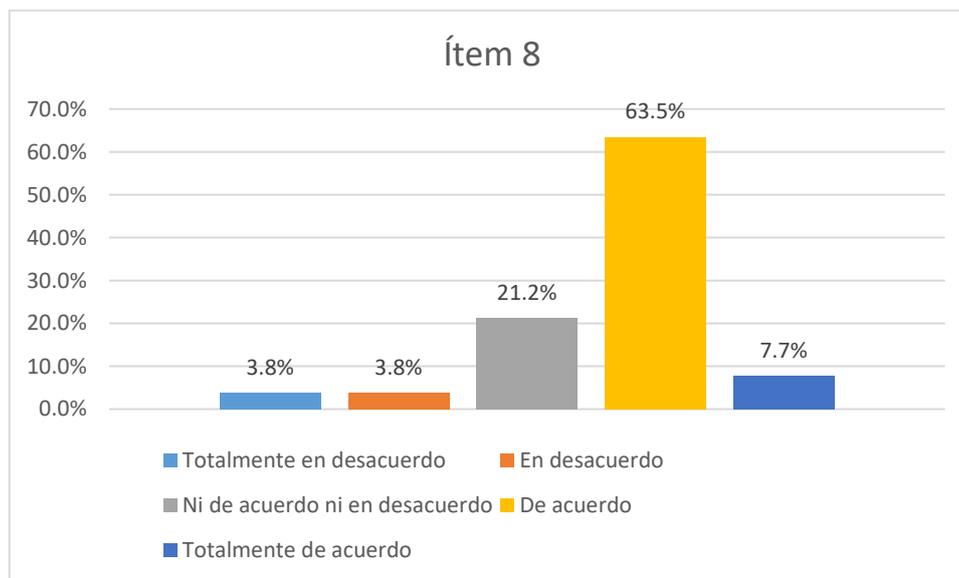


Figura 17. Gráfico de los resultados del ítem 8

Tabla 22.
Resultados estadísticos del ítem 8

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 8	10,40	5,89	13,16	126,58	1234,00	2,00	4,00	22,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 8	33,00	1,84	3,34					

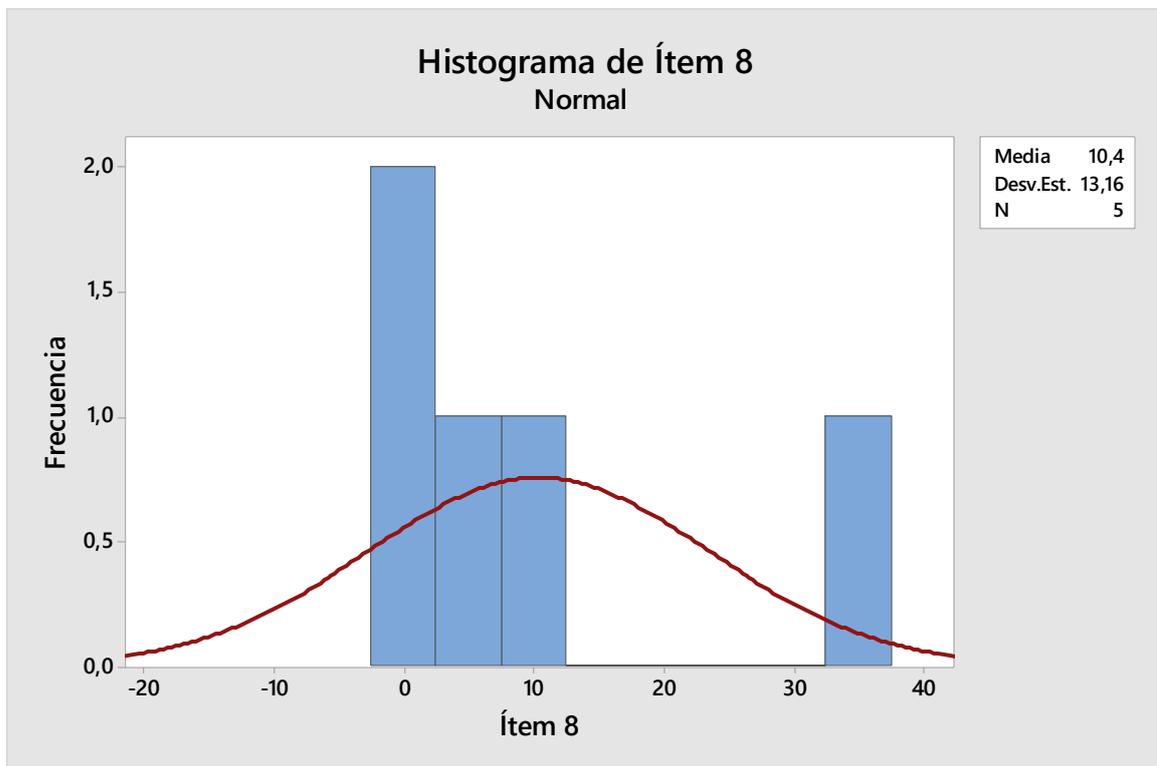


Figura 18. Gráfica de la tendencia del ítem 8

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017) y Rojas, (2018) y Salinas. (2001) reportan las mismas tendencias en esos valores.

4.1.1.3. Dimensión: Retribuir a las personas.

4.1.1.3.1. Indicador: Remuneración.

Ítem 9. Los empleados de la empresa ejecutan sus trabajos a cambio de un pago.

Tabla 23.

Resultados del ítem 9

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	0	3	29	20	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	0,0%	5,8%	55,8%	38,5%	100%

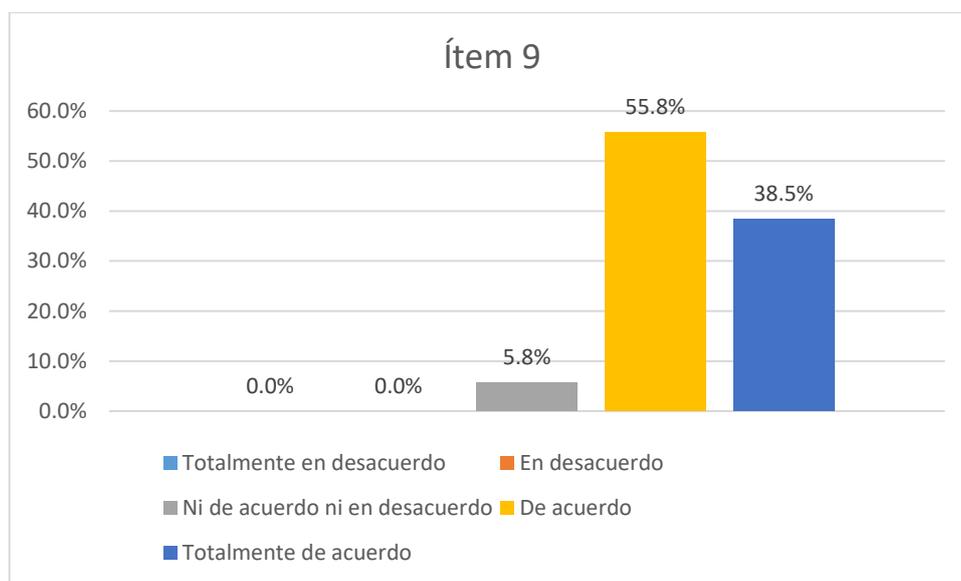


Figura 19. Gráfico de los resultados del ítem 9

Tabla 24.
Resultados estadísticos del ítem 9

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 9	10,40	5,95	13,32	128,03	1250,00	0,00	3,00	24,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 9	29,00	0,82	-1,85					

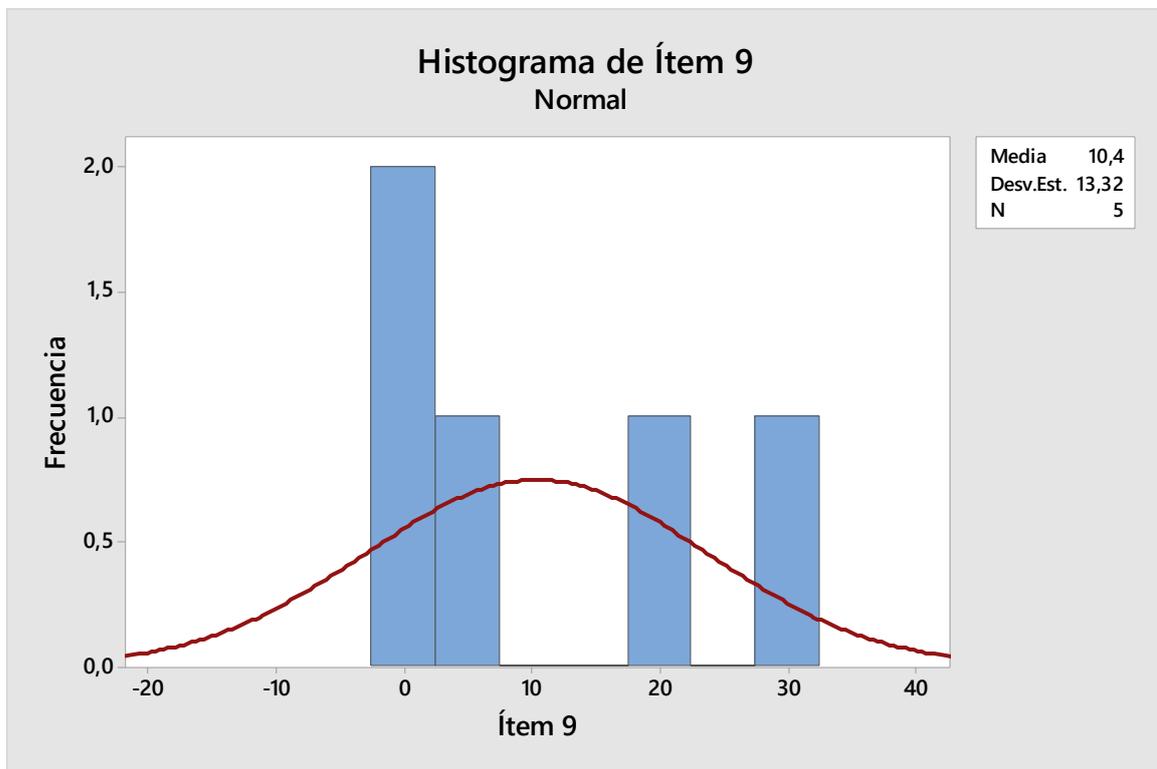


Figura 20. Gráfica de la tendencia del ítem 9

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017) y Salinas. (2001) reportan las mismas tendencias en esos valores.

Ítem 10. La empresa cumple con el sueldo a sus trabajadores por sus labores que realizó.

Tabla 25.
Resultados del ítem 10

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	0	1	25	26	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	0,0%	1,9%	48,1%	50,0%	100%

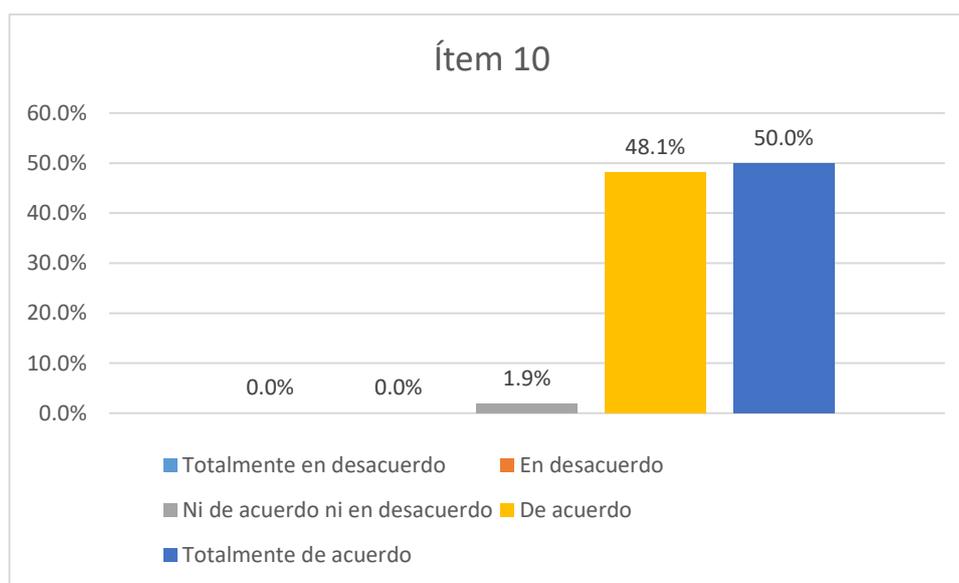


Figura 21. Gráfico de los resultados del ítem 10

Tabla 26.
Resultados estadísticos del ítem 10

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 10	10,40	6,17	13,79	132,64	1302,00	0,00	1,00	25,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 10	26,00	0,61	-3,31					

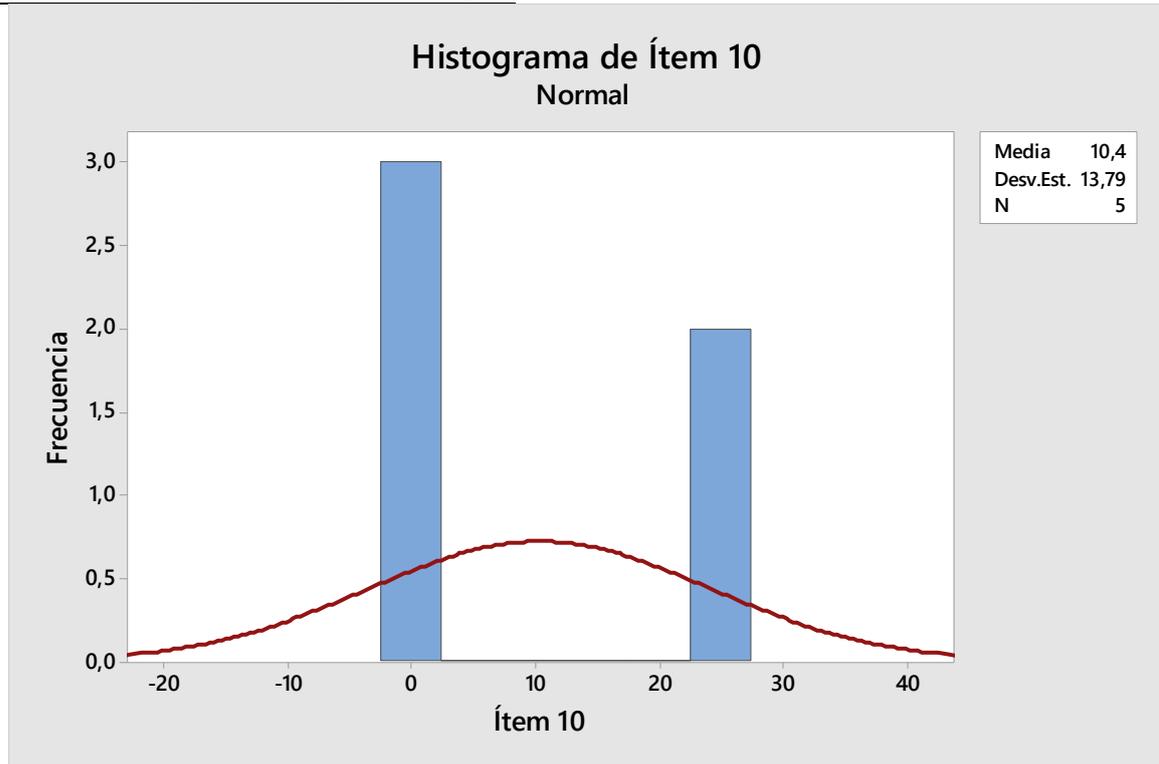


Figura 22. Gráfica de la tendencia del ítem 10

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Alarcón (2017), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

4.1.1.3.2. Indicador: Prestaciones y servicios.

Ítem 11. La empresa cumple con las gratificaciones vacaciones a sus trabajadores.

Tabla 27.

Resultados del ítem 11

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	0	5	23	24	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	0,0%	9,6%	44,2%	46,2%	100%

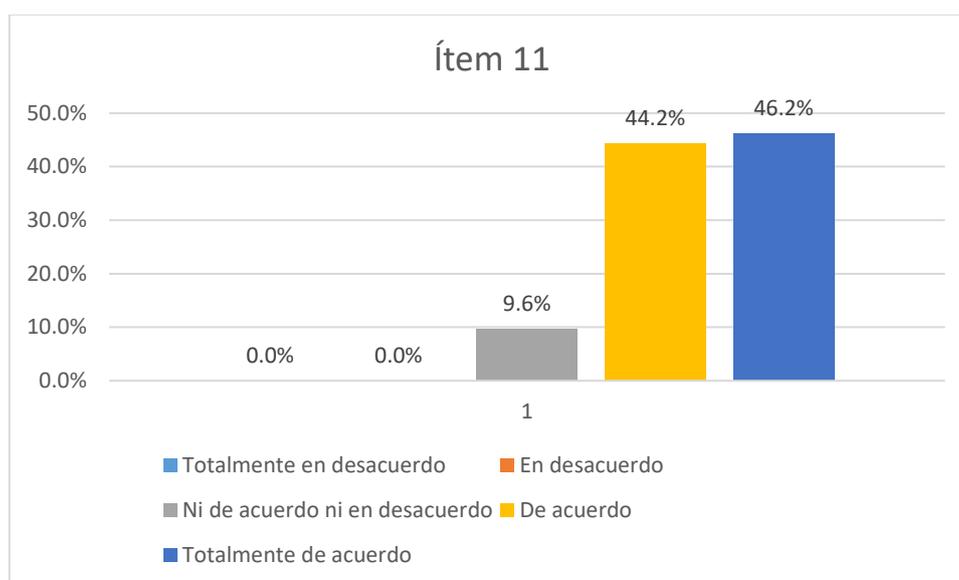


Figura 23. Gráfico de los resultados del ítem 11

Tabla 28.
Resultados estadísticos del ítem 11

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 11	10,40	5,43	12,14	116,70	1130,00	0,00	5,00	23,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 11	24,00	0,49	-3,18					

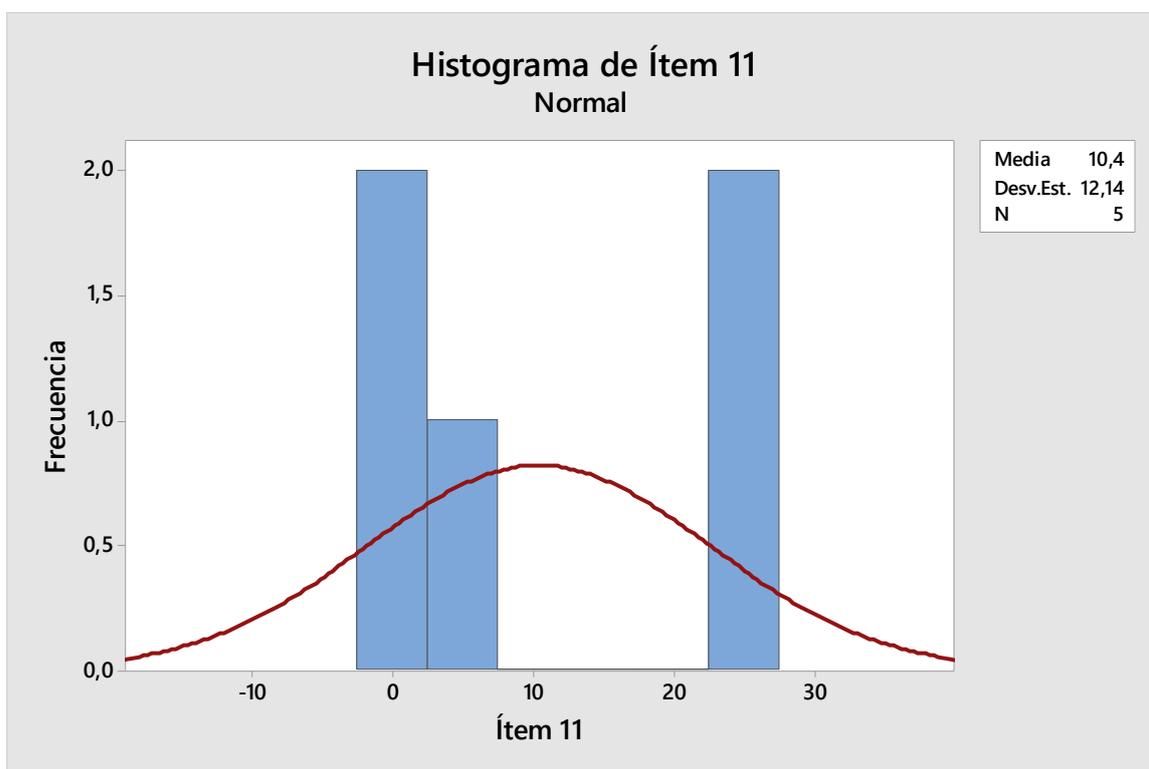


Figura 24. Gráfica de la tendencia del ítem 11

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Alarcón (2017), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), y Martí (2011).

Ítem 12. La empresa cumple pagos económicos indirectos que ofrece a sus trabajadores.

Tabla 29.
Resultados del ítem 12

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	1	6	29	16	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	1,9%	11,5%	55,8%	30,8%	100%

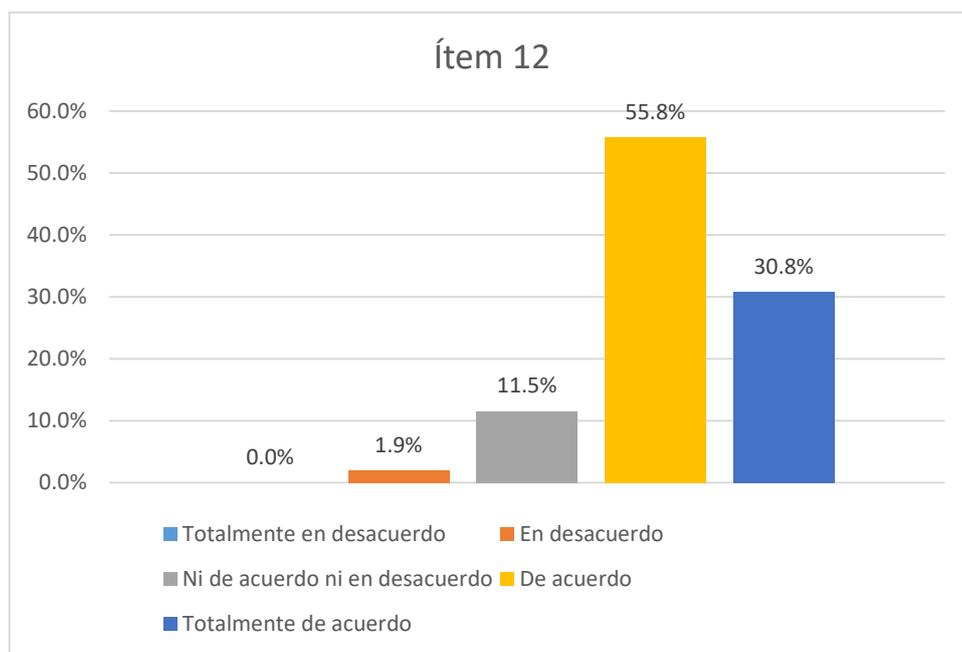


Figura 25. Gráfico de los resultados del ítem 12

Tabla 30.
Resultados estadísticos del ítem 12

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 12	10,40	5,45	12,18	117,09	1134,00	0,50	6,00	22,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 12	29,00	1,05	-0,01					

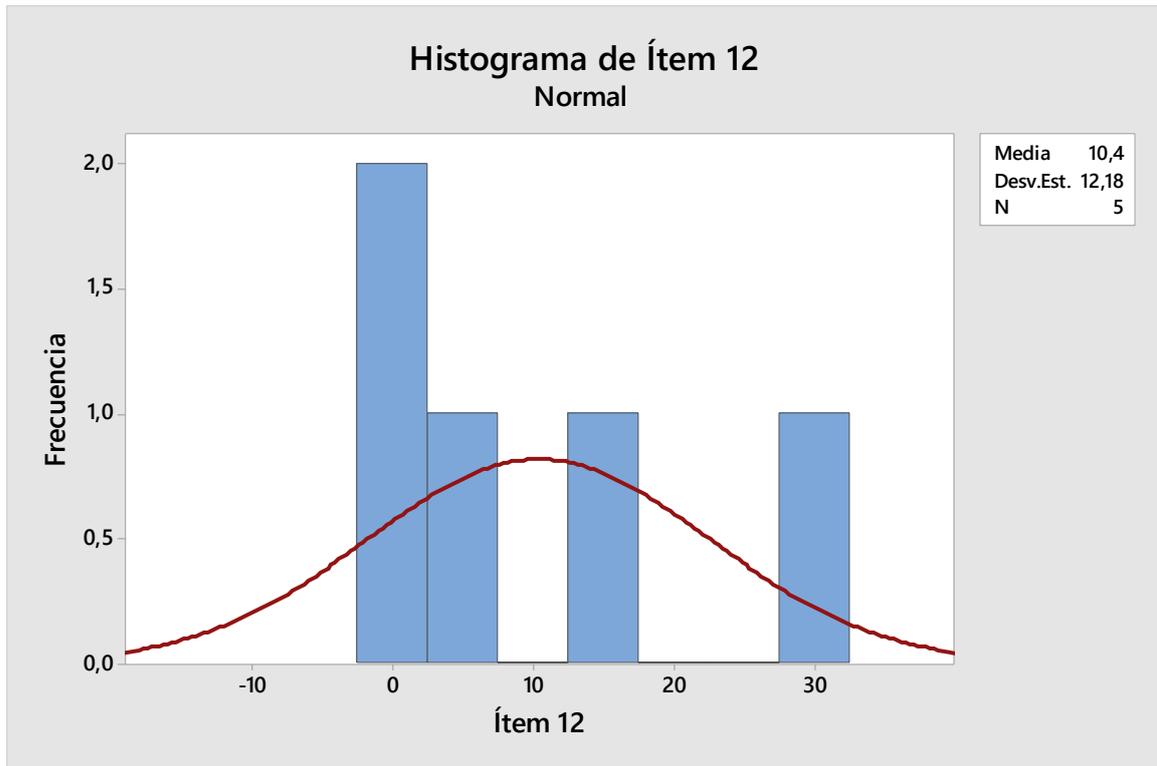


Figura 26. Gráfica de la tendencia del ítem 12

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Alarcón (2017), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

4.1.1.3.3. Indicador: Incentivos.

Ítem 13. La empresa ofrece recompensa a los trabajadores por lograr los objetivos.

Tabla 31.
Resultados del ítem 13

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
3	6	13	21	9	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
5,8%	11,5%	25,0%	40,4%	17,3%	100%

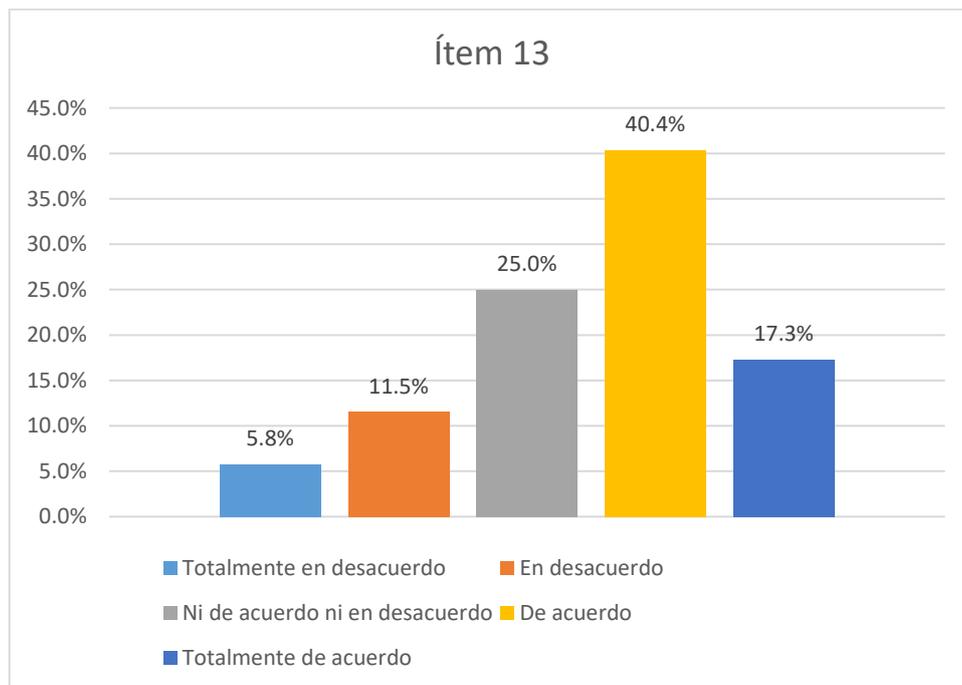


Figura 27. Gráfico de los resultados del ítem 13

Tabla 32.
Resultados estadísticos del ítem 13

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 13	10,40	3,12	6,99	67,17	736,00	4,50	9,00	17,00

Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 13	21,00	0,87	0,42

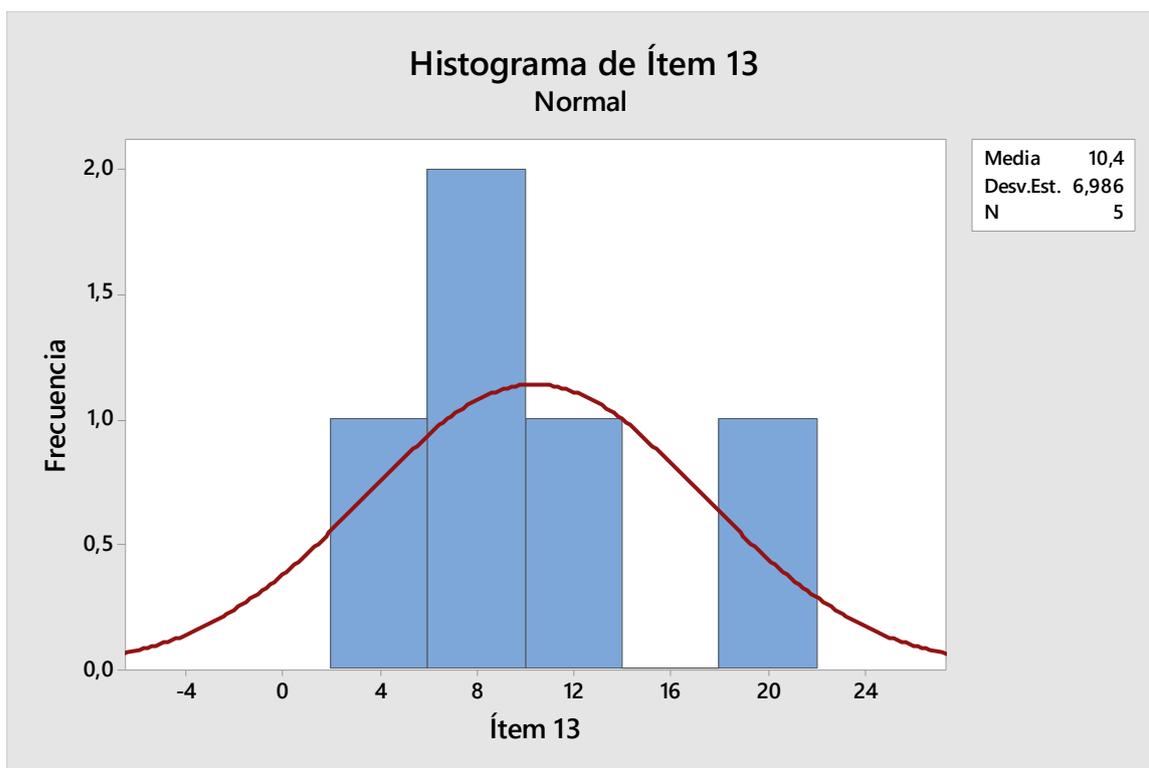


Figura 28. Gráfica de la tendencia del ítem 13

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

Ítem 14. La empresa te estimula con un incentivo para mejorar el rendimiento.

Tabla 33.
Resultados del ítem 14

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
4	5	15	20	8	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
7,7%	9,6%	28,8%	38,5%	15,4%	100%

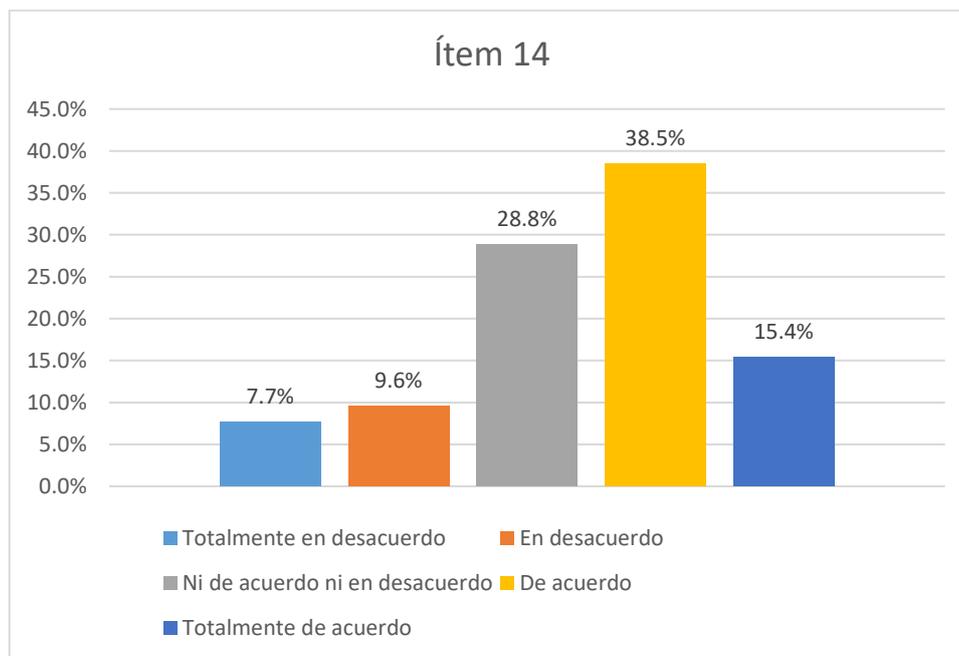


Figura 29. Gráfico de los resultados del ítem 14

Tabla 34.
Resultados estadísticos del ítem 14

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 14	10,40	3,08	6,88	66,13	730,00	4,50	8,00	17,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 14	20,00	0,70	-1,57					

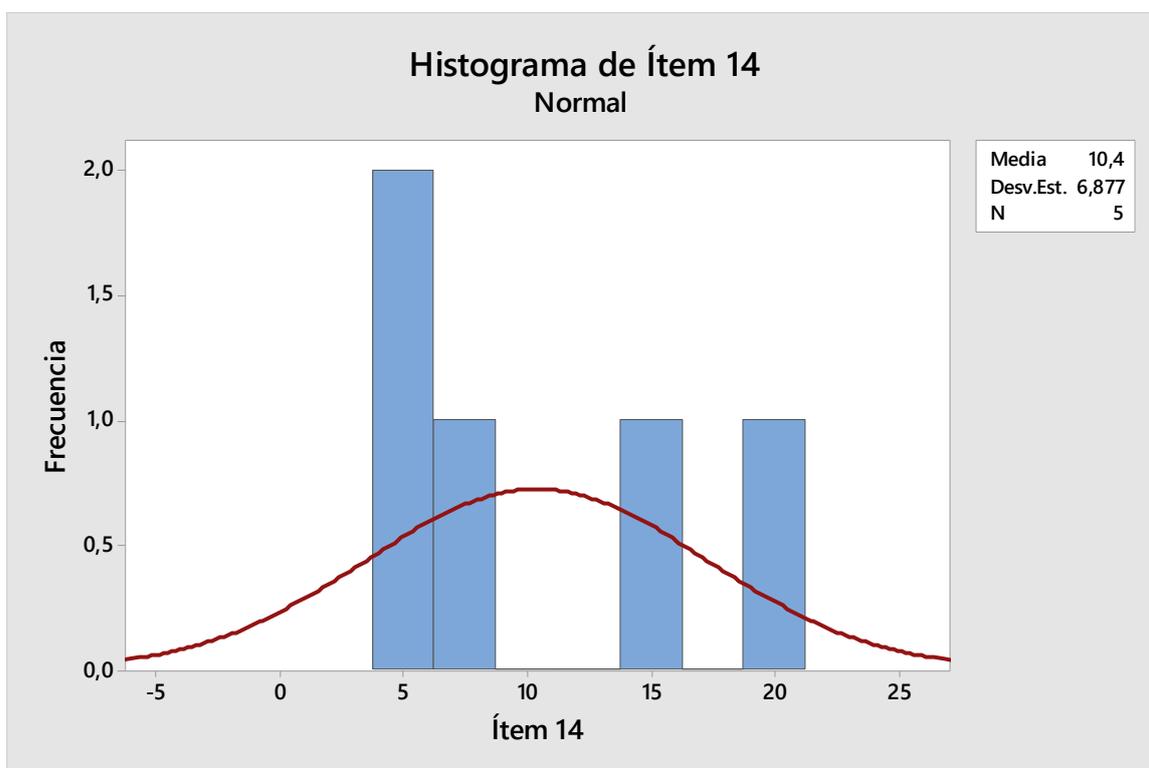


Figura 30. Gráfica de la tendencia del ítem 14

Según las tendencias de la variable independiente sus dimensiones y sus indicadores son coincidentes con lo que reporta Alarcón (2017), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

4.1.2. Estadística descriptiva de la variable: Desempeño laboral.

4.1.2.1. Dimensión: Competencias.

4.1.2.1.1. Indicador: Habilidades.

Ítem 15. Los colaboradores son capaces de desarrollar sus habilidades en la gestión de recursos humanos.

Tabla 35.
Resultados del ítem 15

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	5	8	31	7	52

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	9,6%	15,4%	59,6%	13,5%	100%

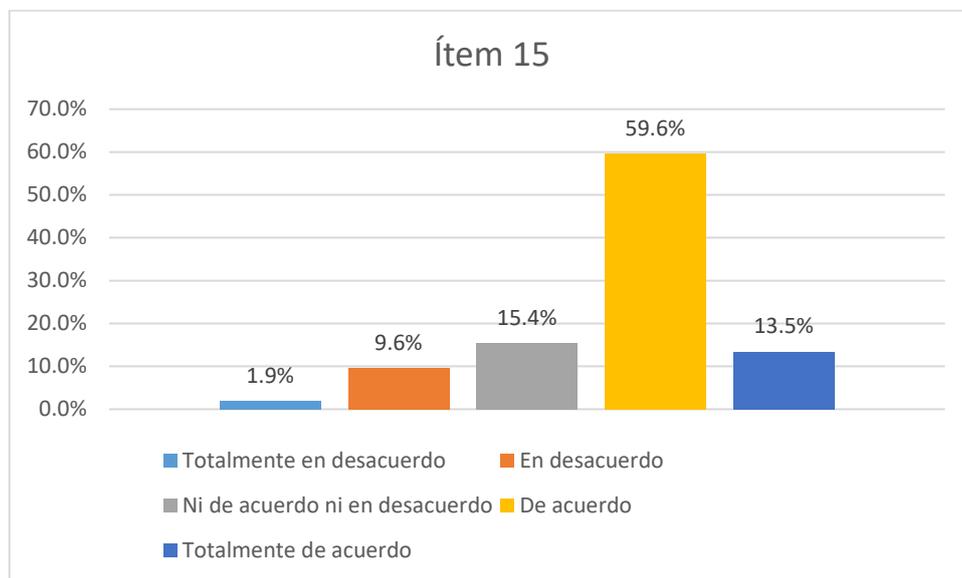


Figura 31. Gráfico de los resultados del ítem 15

Tabla 36.
Resultados estadísticos del ítem 15

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 15	10,40	5,29	11,82	113,69	1100,00	3,00	7,00	19,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 15	31,00	1,94	4,08					

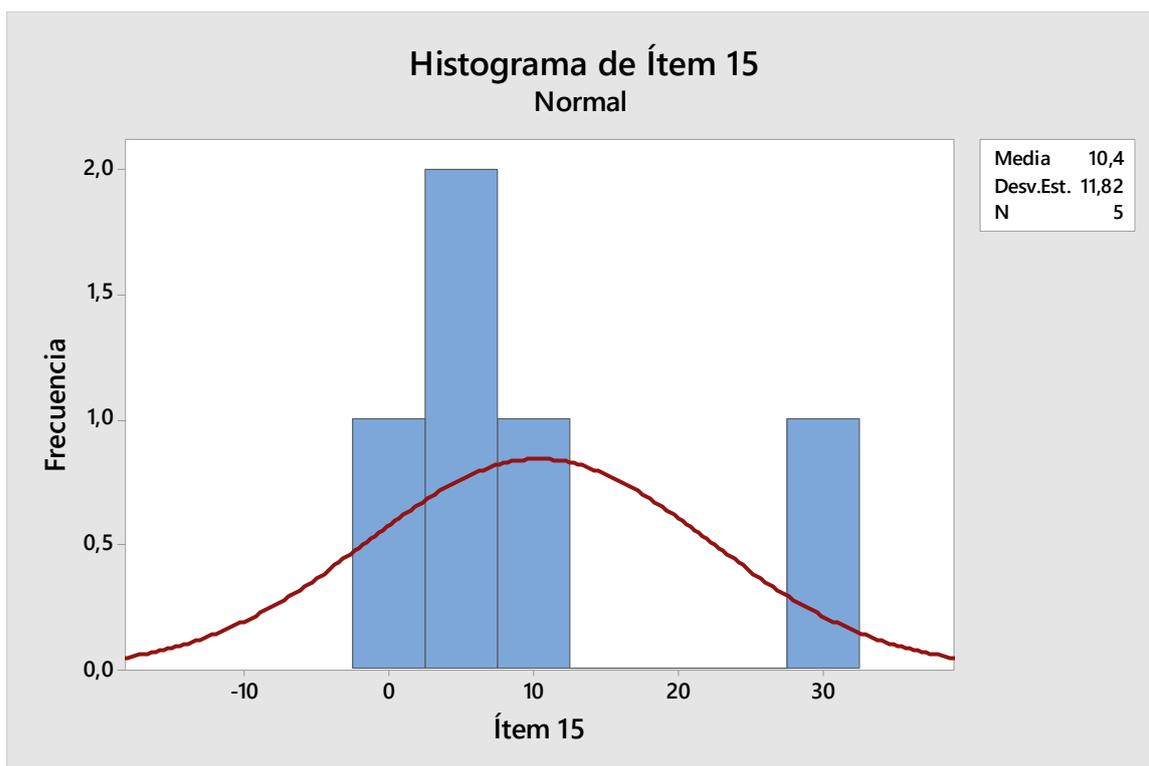


Figura 32. Gráfica de la tendencia del ítem 15

Los reportes de la variable dependiente sus dimensiones y sus indicadores tienen la misma tendencia que lo reportado por Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), Del Castillo, A. (2017) y Gallegos (2016).

Ítem 16. La empresa ofrece comodidad para intercambiar habilidades entre los colaboradores.

Tabla 37.
Resultados del ítem 16

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	3	7	34	7	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	5,8%	13,5%	65,4%	13,5%	100%

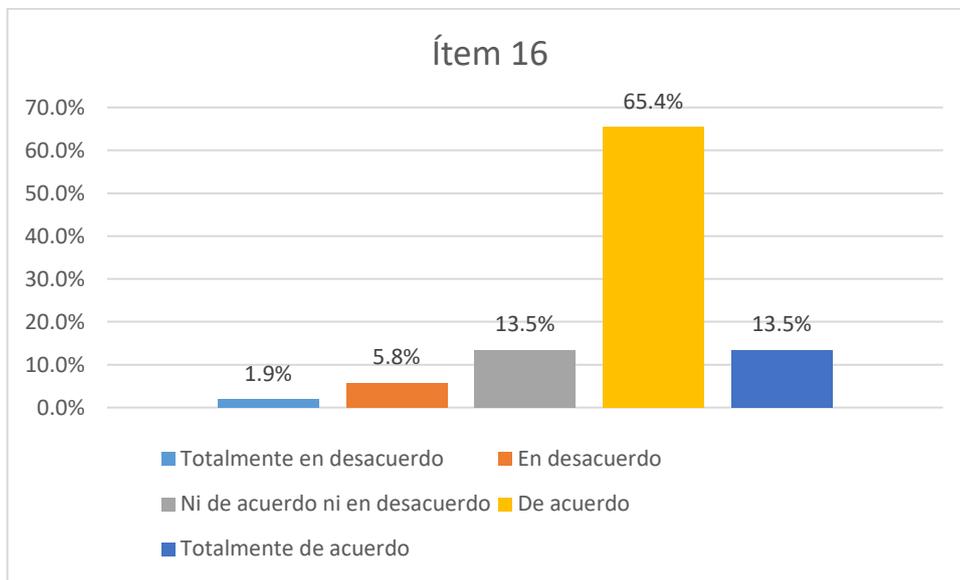


Figura 33. Gráfico de los resultados del ítem 16

Tabla 38.
Resultados estadísticos del ítem 16

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 16	10,40	6,01	13,45	129,29	1264,00	2,00	7,00	20,50

Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 16	34,00	2,03	4,29

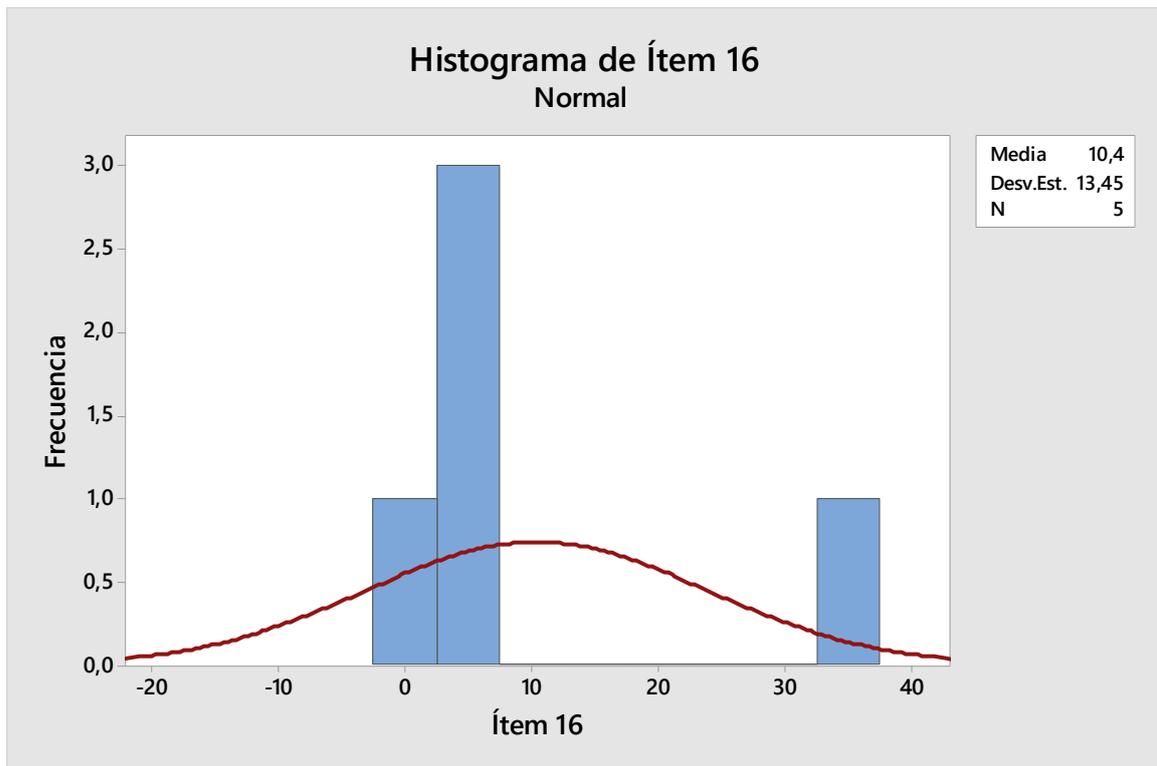


Figura 34. Gráfica de la tendencia del ítem 16

Los reportes de la variable dependiente sus dimensiones y sus indicadores tienen la misma tendencia que lo reportado por Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), y Del Castillo, A. (2017).

4.1.2.1.2. *Indicador: Conocimiento.*

Ítem 17. La empresa tiene colaboradores con amplios conocimientos en el área de recursos humanos.

Tabla 39.
Resultados del ítem 17

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	2	8	33	8	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	3,8%	15,4%	63,5%	15,4%	100%

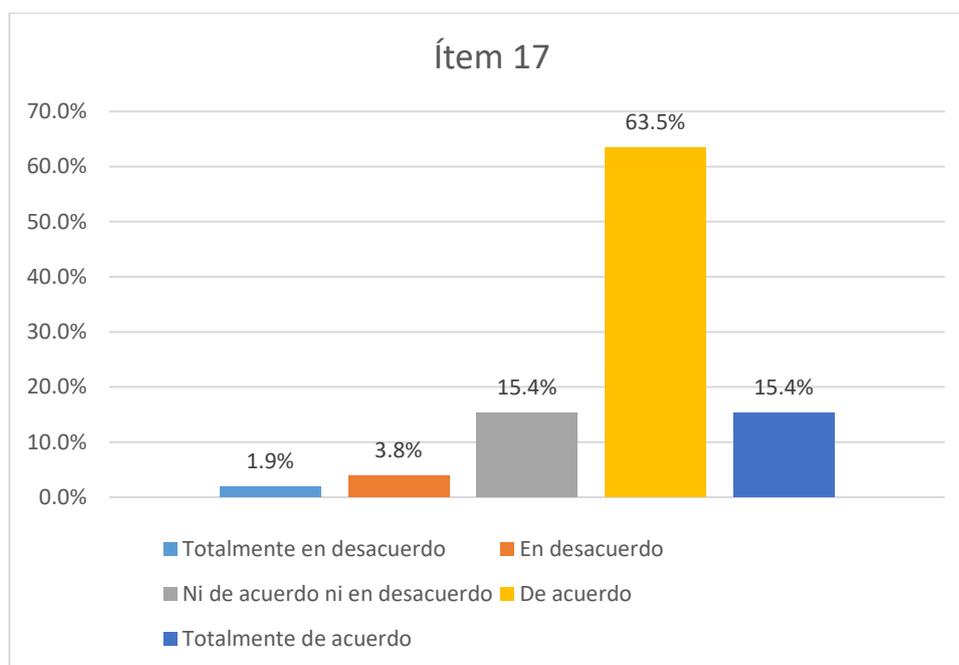


Figura 35. Gráfico de los resultados del ítem 17

Tabla 40.
Resultados estadísticos del ítem 17

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 17	10,40	5,84	13,05	125,48	1222,00	1,50	8,00	20,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 17	33,00	1,89	3,80					

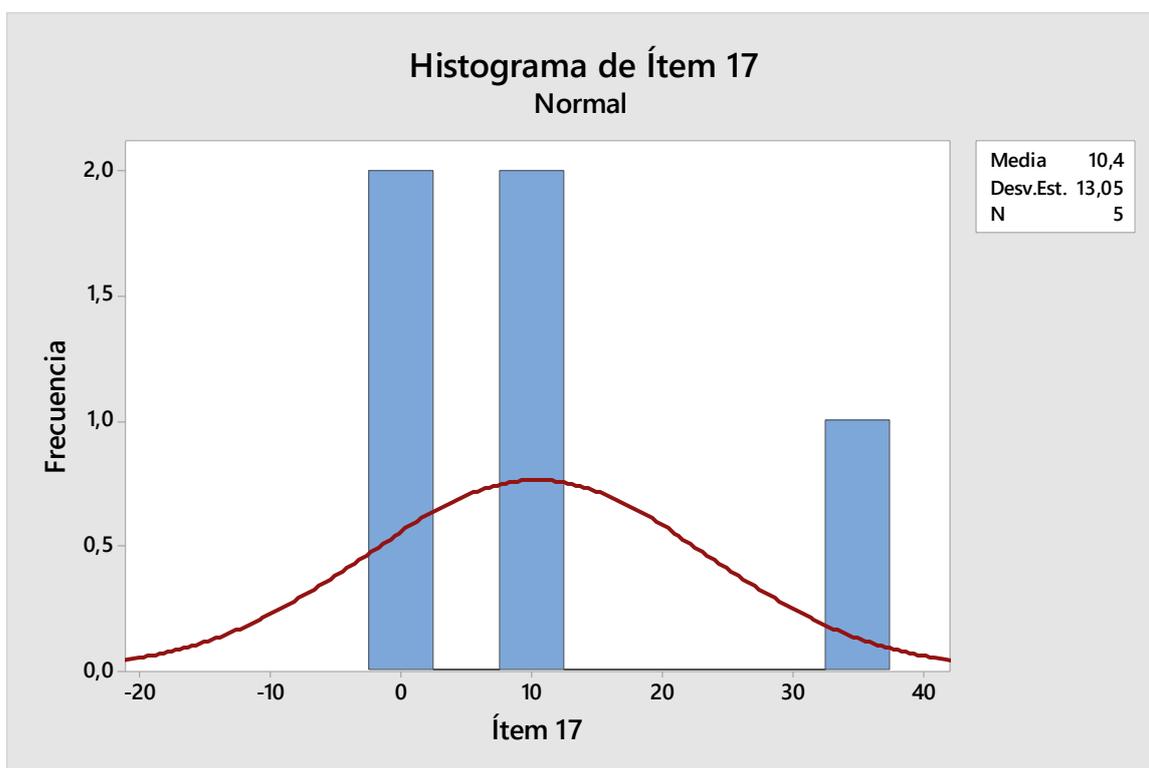


Figura 36. Gráfica de la tendencia del ítem 17

Los reportes de la variable dependiente sus dimensiones y sus indicadores tienen la misma tendencia que lo reportado por Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), Del Castillo, A. (2017) y Gallegos (2016)

Ítem 18. La empresa logra un fin a través de sus conocimientos de sus empleados en la gestión de recursos humanos.

Tabla 41.
Resultados del ítem 18

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
2	2	8	35	5	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
3,8%	3,8%	15,4%	67,3%	9,6%	100%



Figura 37. Gráfico de los resultados del ítem 18

Tabla 42.
Resultados estadísticos del ítem 18

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 18	10,40	6,25	13,97	134,37	1322,00	2,00	5,00	21,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 18	35,00	2,07	4,36					

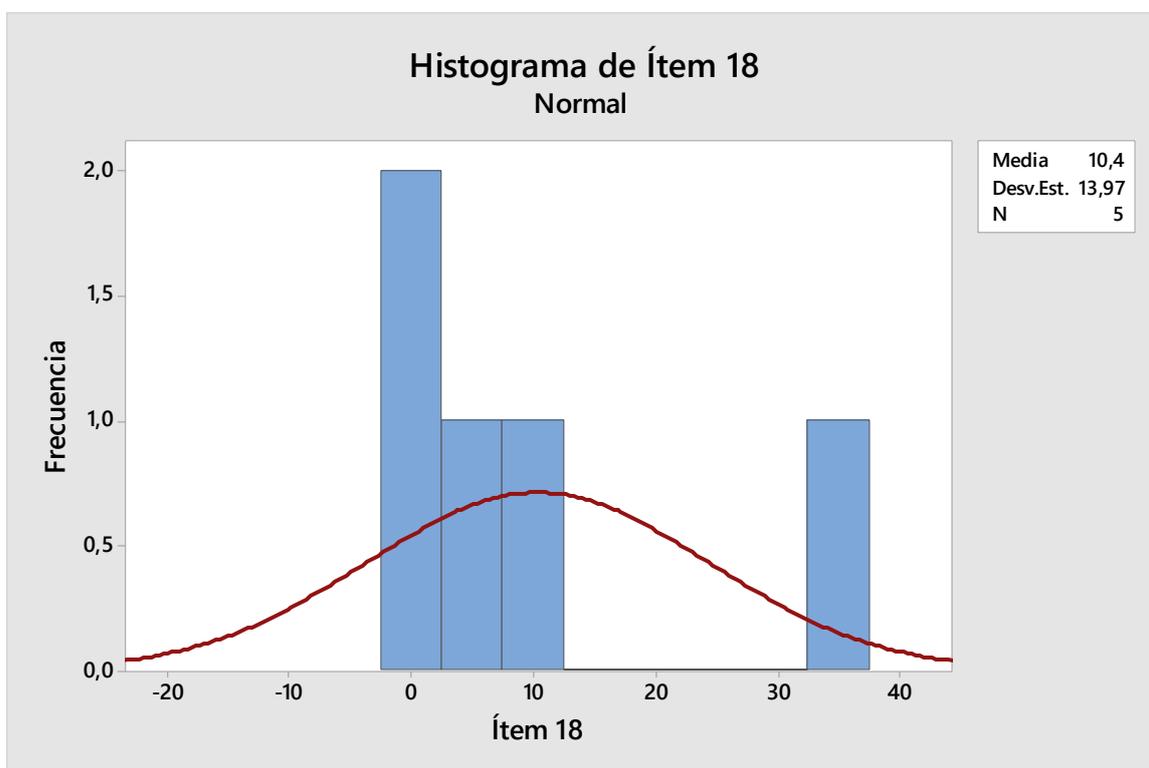


Figura 38. Gráfica de la tendencia del ítem 18

Los valores obtenidos en estos resultados del reporte en la investigación coinciden con lo indicado en las investigaciones de Inca (2019), Llanoy Rivera (2015) y Oscoco (2015).

4.1.2.1.3. Indicador: Actitudes.

Ítem 19. Los trabajadores de la empresa demuestran sus habilidades conservando su humildad en la gestión de recursos humanos.

Tabla 43.
Resultados del ítem 19

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
2	5	15	26	9	57
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
3,5%	8,8%	26,3%	45,6%	15,8%	100%

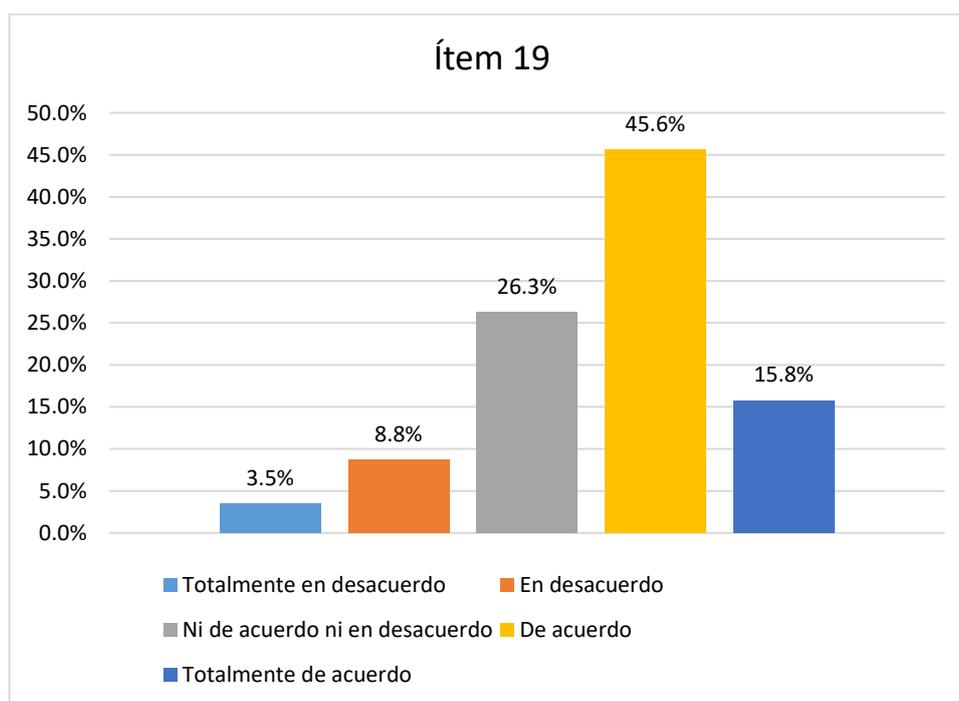


Figura 39. Gráfico de los resultados del ítem 19

Tabla 44.
Resultados estadísticos del ítem 19

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 19	11,40	4,25	9,50	83,36	1011,00	3,50	9,00	20,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 19	26,00	1,00	0,45					

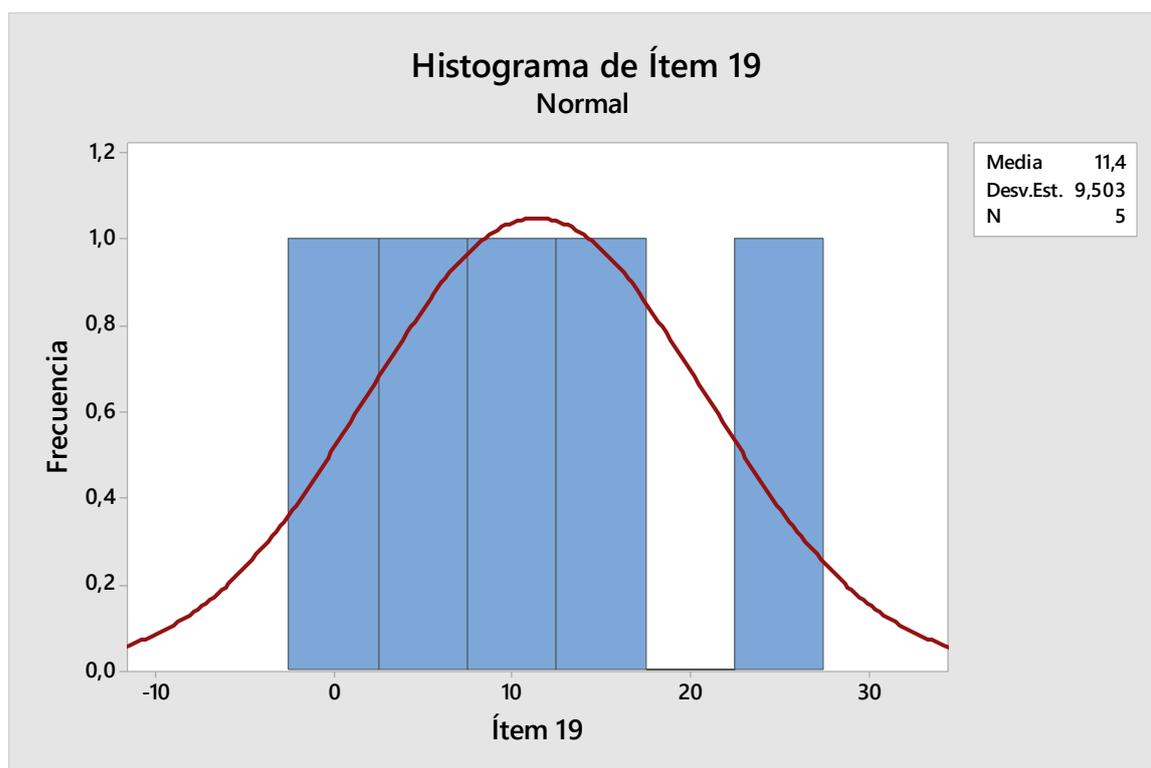


Figura 40. Gráfica de la tendencia del ítem 19

Los valores obtenidos en estos resultados del reporte en la investigación coinciden con lo indicado en las investigaciones de Inca (2019), Llanoy Rivera (2015) y Oscoco (2015).

Ítem 20. La empresa tiene trabajadores con actitudes de cumplir con sus tareas en el área de recursos humanos.

Tabla 45.
Resultados del ítem 20

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	2	11	29	10	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	3,8%	21,2%	55,8%	19,2%	100%

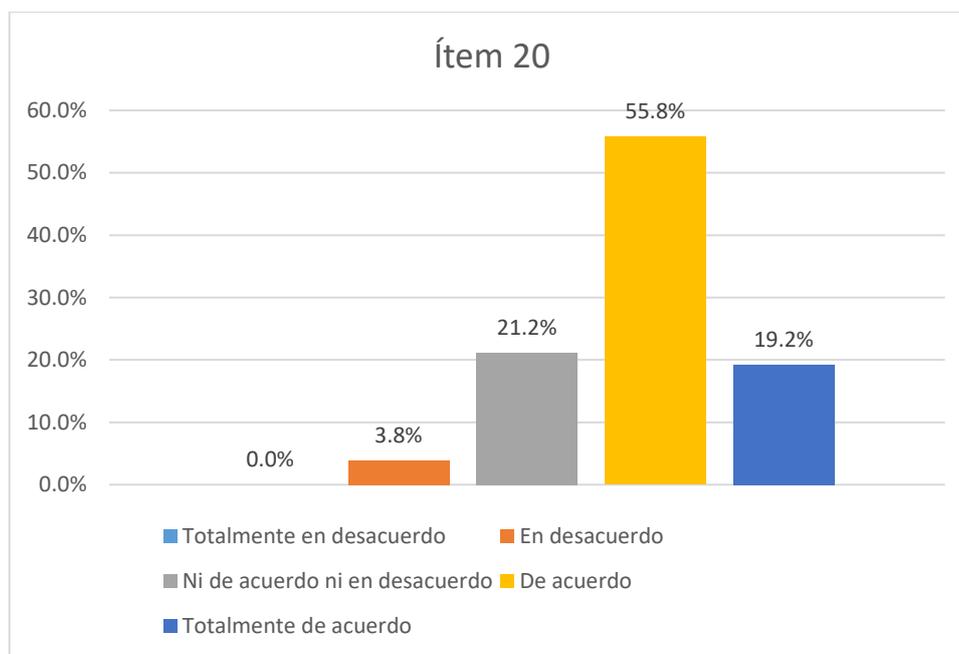


Figura 41. Gráfico de los resultados del ítem 20

Tabla 46.
Resultados estadísticos del ítem 20

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 20	10,40	5,12	11,46	110,18	1066,00	1,00	10,00	20,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 20	29,00	1,31	1,89					

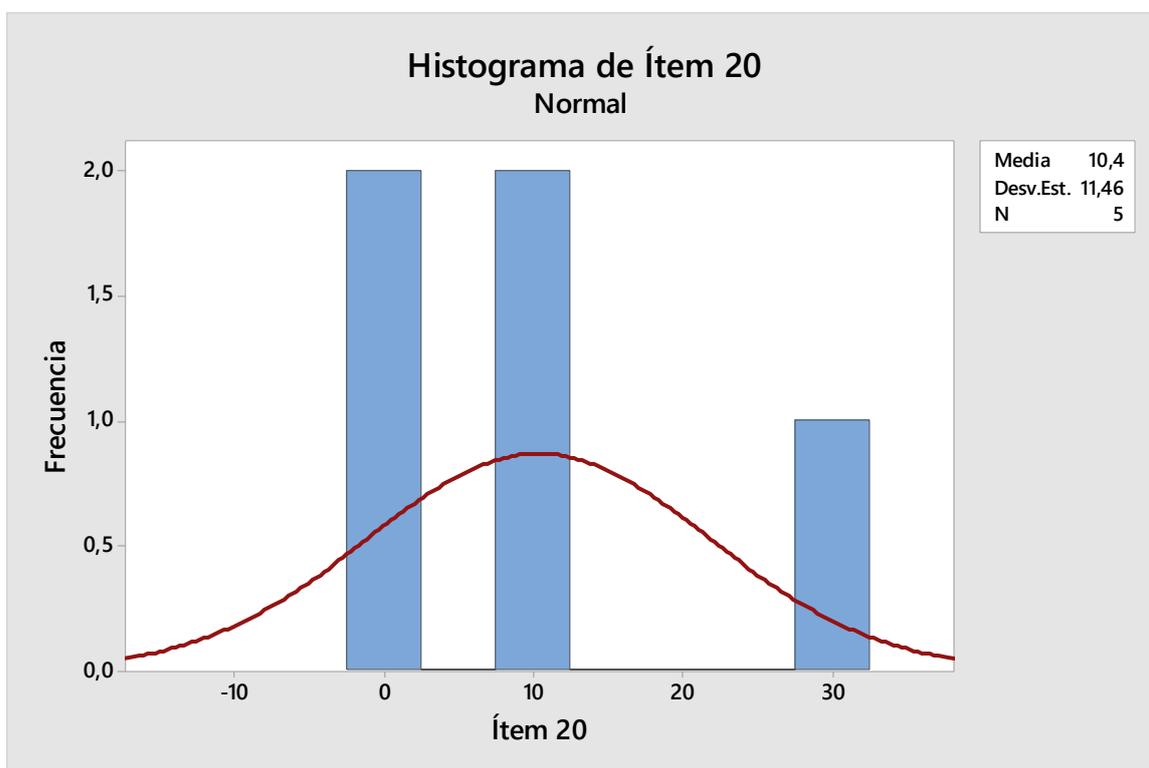


Figura 42. Gráfica de la tendencia del ítem 20

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017).

4.1.2.2. Dimensión: Desempeño de la tarea.

4.1.2.2.1. Indicador: Responsabilidad.

Ítem 21. Los trabajadores asumen el cumplimiento de las obligaciones en la gestión de recursos humanos.

Tabla 47.
Resultados del ítem 21

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0		12	35	5	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	0,0%	23,1%	67,3%	9,6%	100%

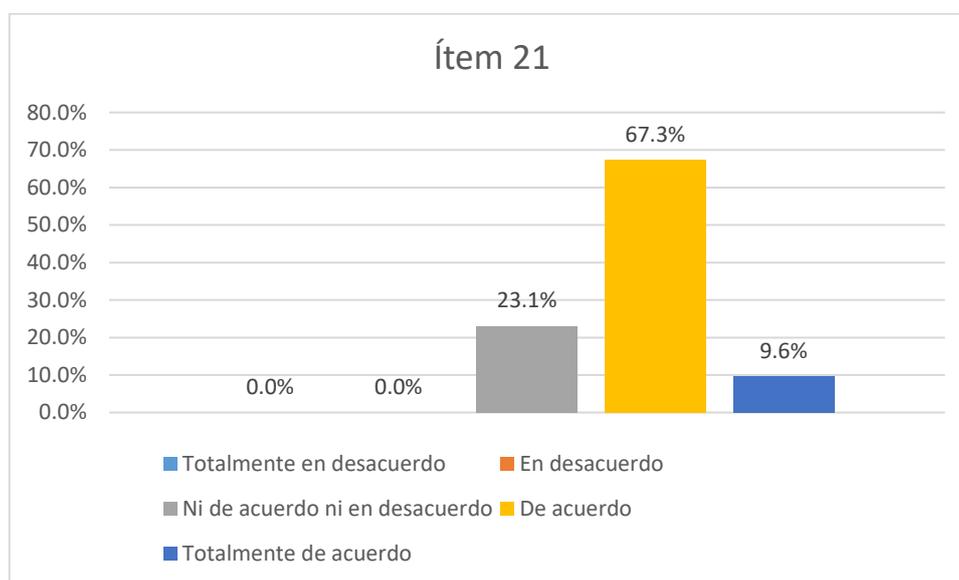


Figura 43. Gráfico de los resultados del ítem 21

Tabla 48.
Resultados estadísticos del ítem 21

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 21	10,40	6,53	14,60	140,43	1394,00	0,00	5,00	23,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 21	35,00	1,67	2,73					

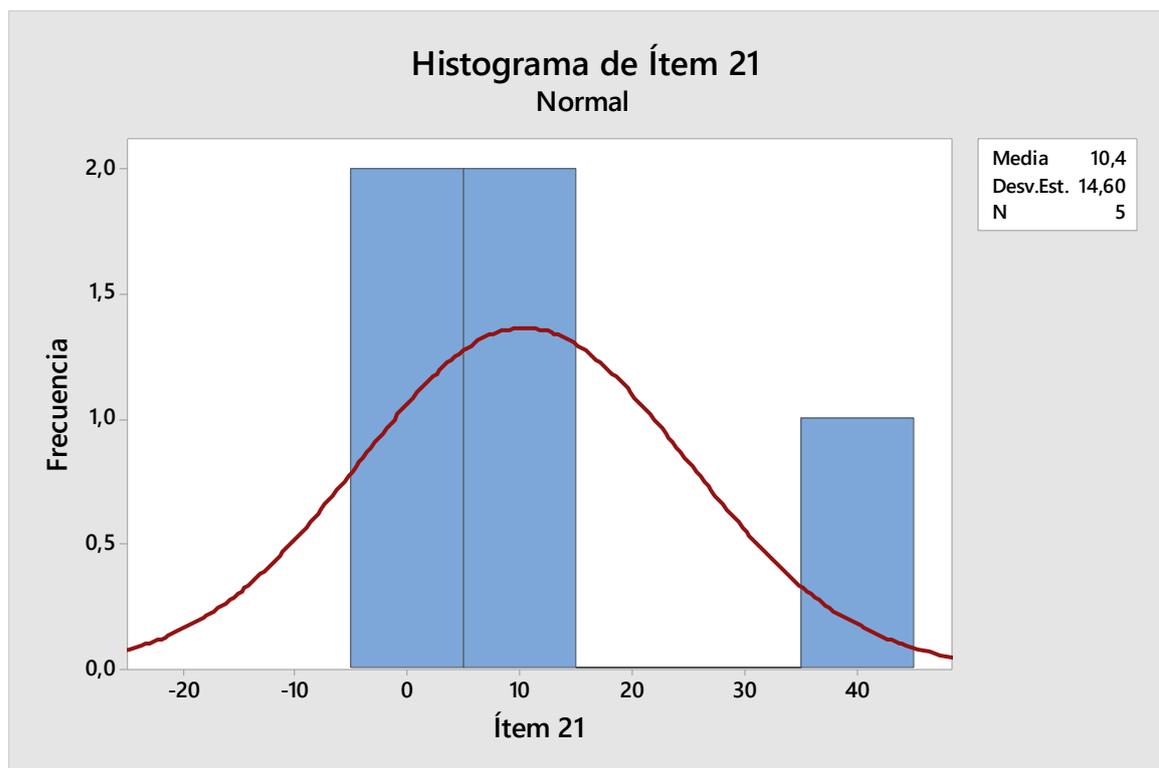


Figura 44. Gráfica de la tendencia del ítem 21

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017)

Ítem 22. Los trabajadores tienen conocimiento de su lugar de trabajo y sus tareas.

Tabla 49.
Resultados del ítem 22

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	1	8	31	12	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	1,9%	15,4%	59,6%	23,1%	100%

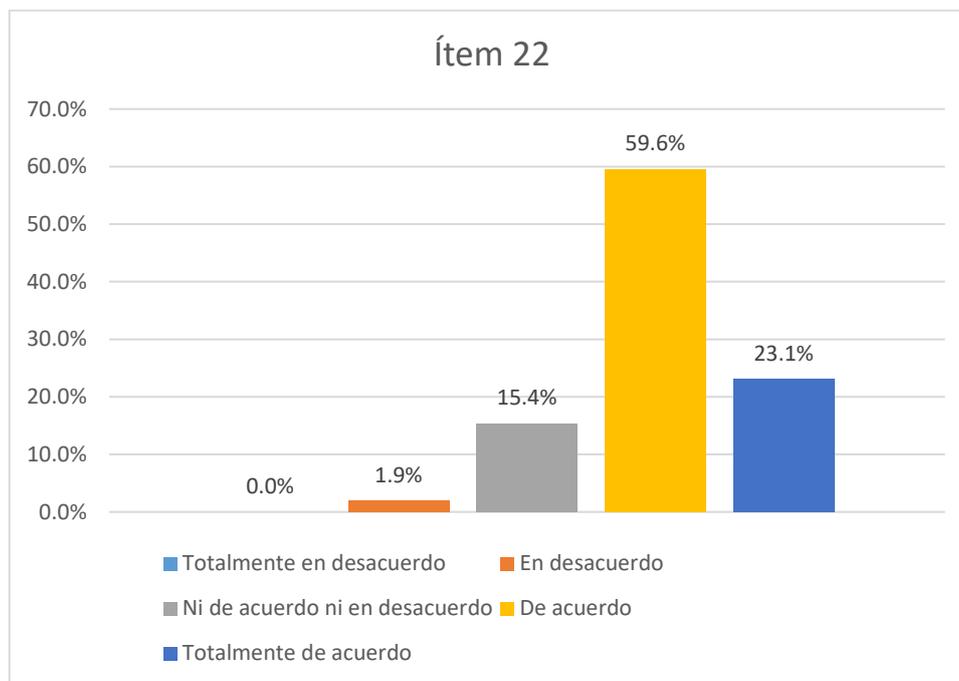


Figura 45. Gráfico de los resultados del ítem 22

Tabla 50.
Resultados estadísticos del ítem 22

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 22	10,40	5,61	12,54	120,60	1170,00	0,50	8,00	21,50
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 22	31,00	1,43	2,08					

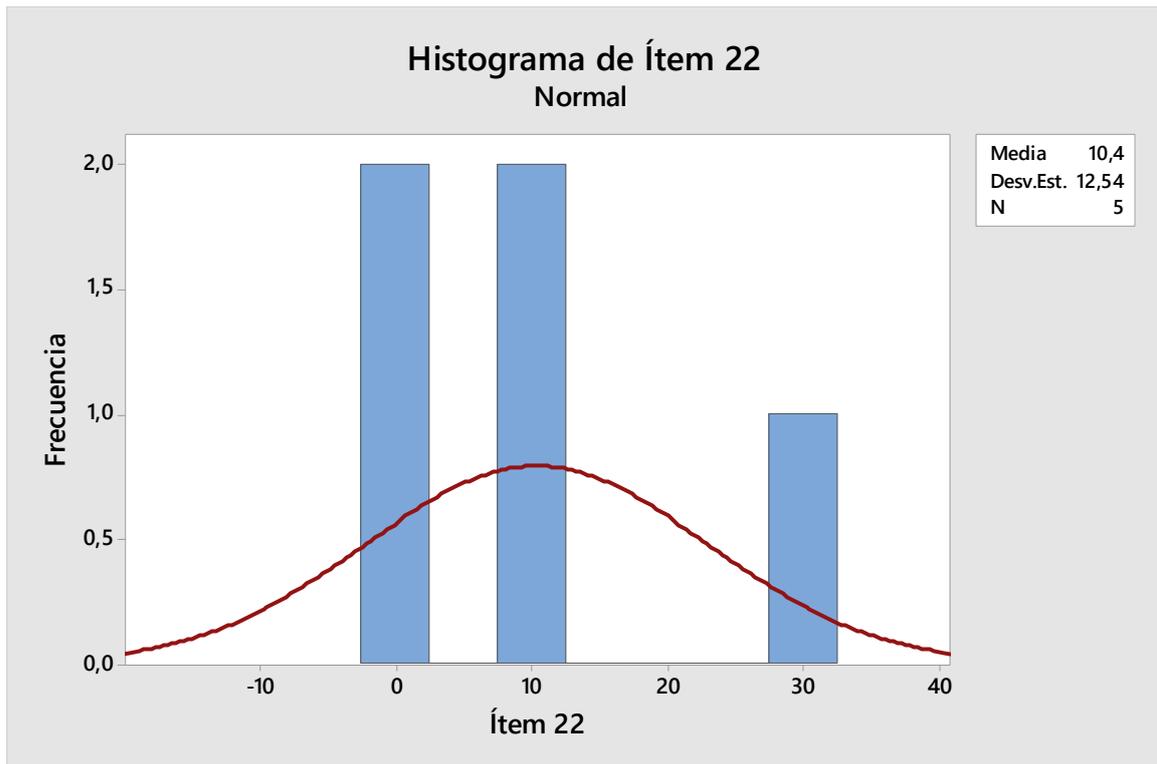


Figura 46. Gráfica de la tendencia del ítem 22

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017)

4.1.2.2.2. *Indicador: Eficacia y eficiencia.*

Ítem 23. La empresa logra resultados satisfactoriamente en la gestión de recursos humanos.

Tabla 51.
Resultados del ítem 23

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	4	7	35	4	51
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
2,0%	7,8%	13,7%	68,6%	7,8%	100%

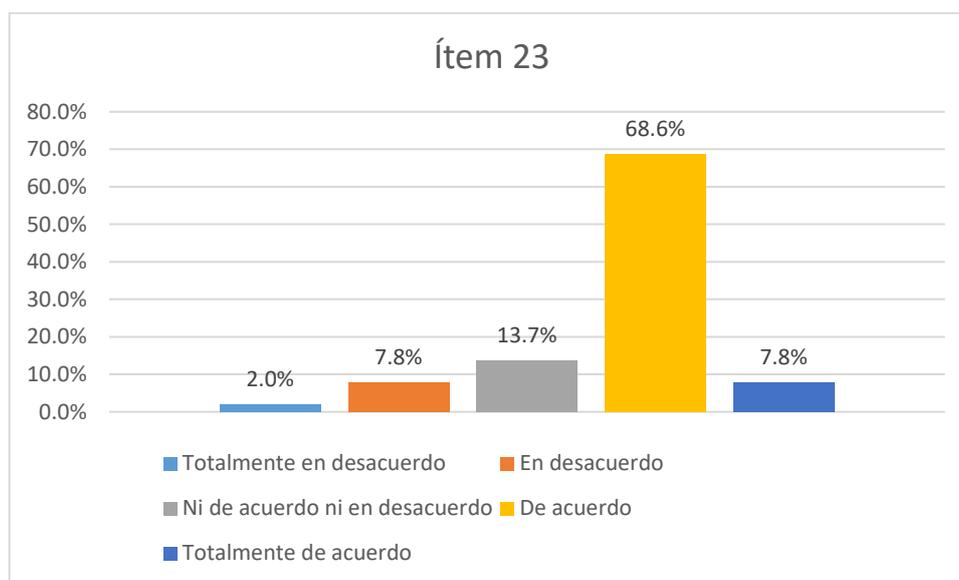


Figura 47. Gráfico de los resultados del ítem 23

Tabla 52.
Resultados estadísticos del ítem 23

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 23	10,20	6,27	14,02	137,50	1307,00	2,50	4,00	21,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 23	35,00	2,11	4,55					

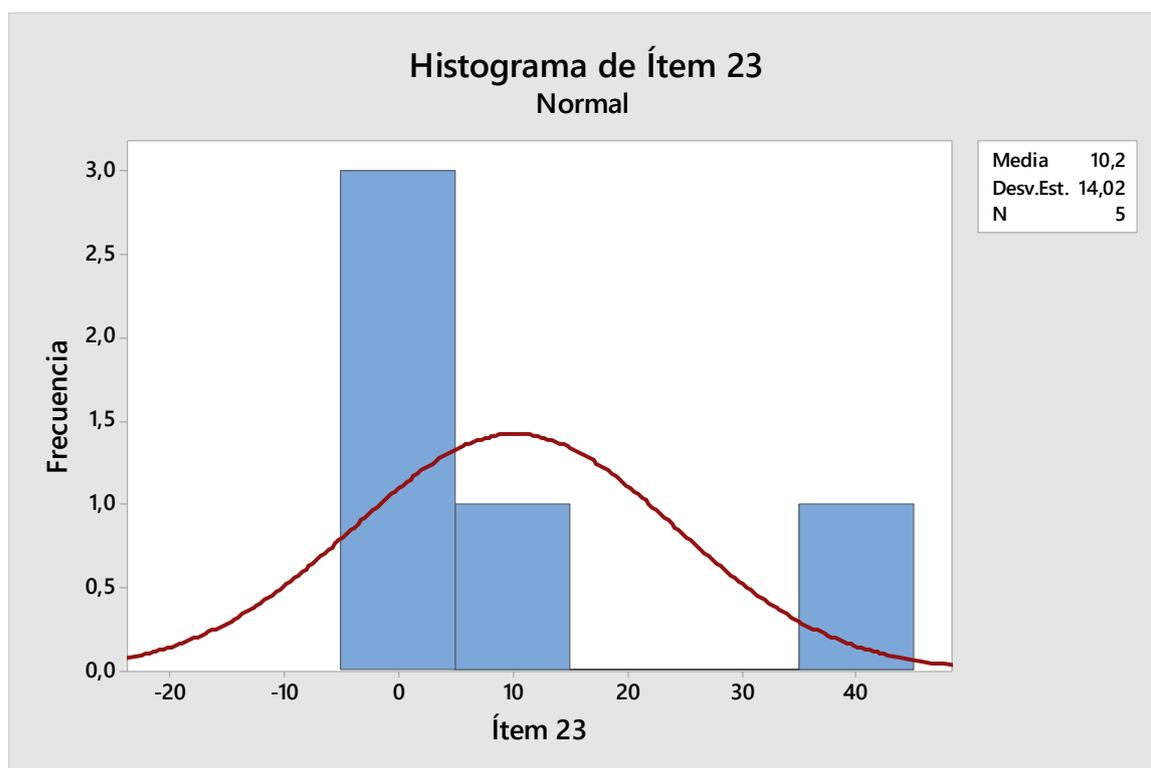


Figura 48. Gráfica de la tendencia del ítem 23

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017) y Rojas, (2018) y Salinas. (2001) reportan las mismas tendencias en esos valores.

Ítem 24. La empresa te ofrece la comodidad para lograr tus resultados en el área de recursos humanos.

Tabla 53.
Resultados del ítem 24

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	4	8	36	4	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%	100%

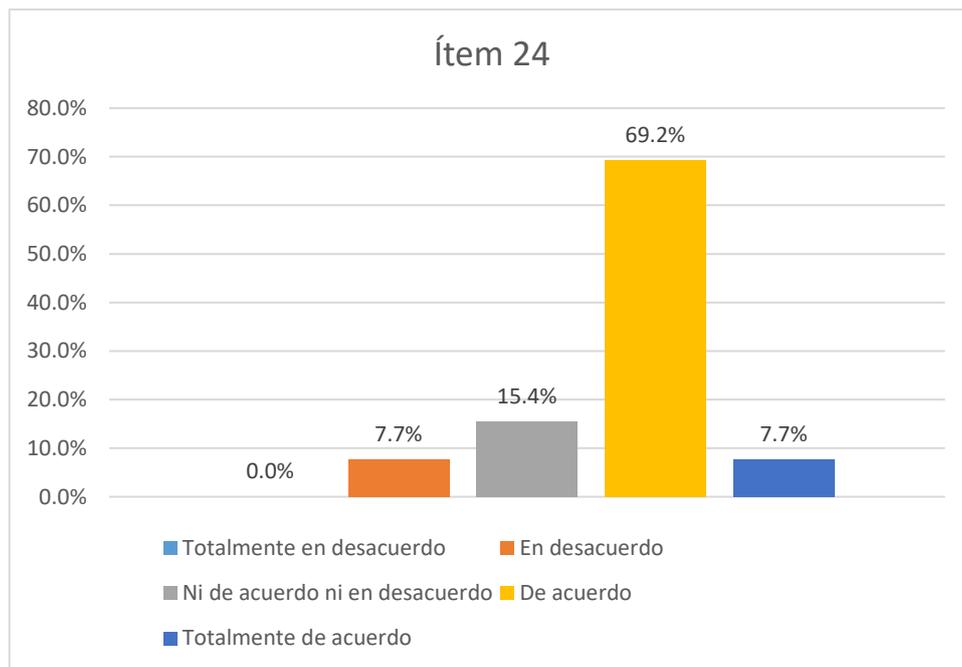


Figura 49. Gráfico de los resultados del ítem 24

Tabla 54.
Resultados estadísticos del ítem 24

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 24	10,40	6,52	14,59	140,27	1392,00	2,00	4,00	22,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 24	36,00	2,03	4,27					

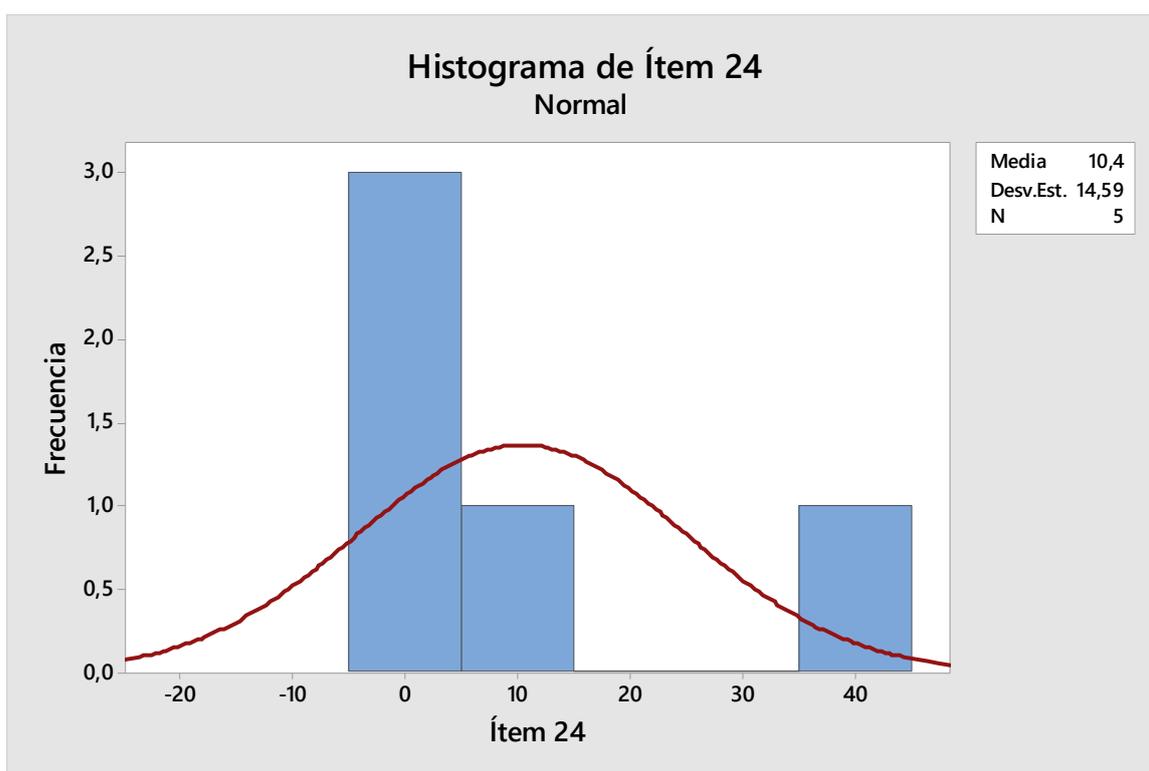


Figura 50. Gráfica de la tendencia del ítem 24

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017) y Rojas, (2018) y Salinas. (2001) reportan las mismas tendencias en esos valores.

4.1.2.3. Dimensión: Resultados.

4.1.2.3.1. Indicador: Productividad.

Ítem 25. La empresa logra productividad en la gestión de recursos humanos.

Tabla 55.
Resultados del ítem 25

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
0	2	10	27	13	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
0,0%	3,8%	19,2%	51,9%	25,0%	100%

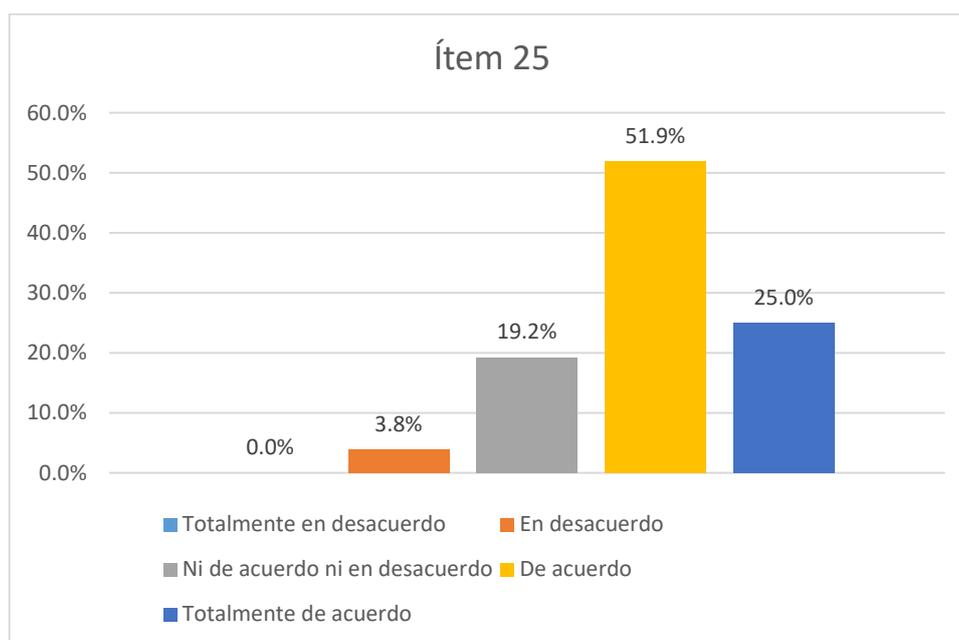


Figura 51. Gráfico de los resultados del ítem 25

Tabla 56.
Resultados estadísticos del ítem 25

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 25	10,40	4,80	10,74	103,25	1002,00	1,00	10,00	20,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 25	27,00	0,97	0,71					

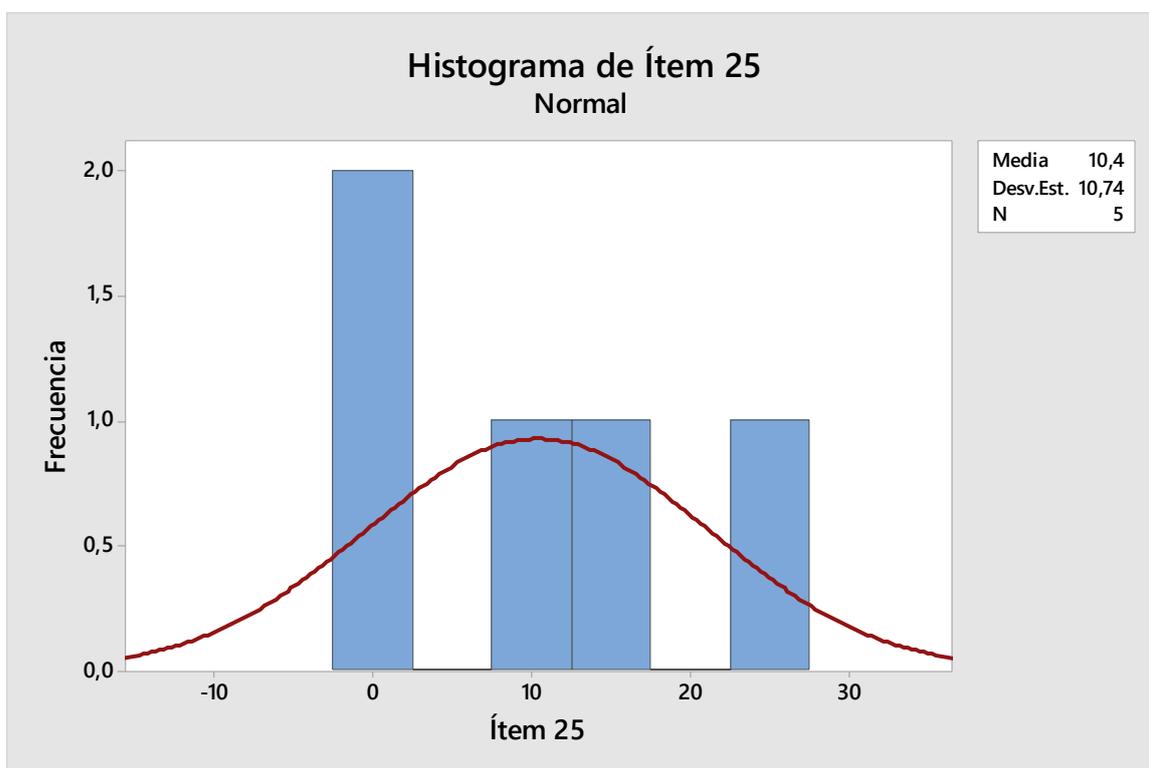


Figura 52. Gráfica de la tendencia del ítem 25

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017)

Ítem 26. La empresa considera la productividad un factor determinante en el crecimiento económico.

Tabla 57.
Resultados del ítem 26

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	1	6	36	8	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
1,9%	1,9%	11,5%	69,2%	15,4%	100%

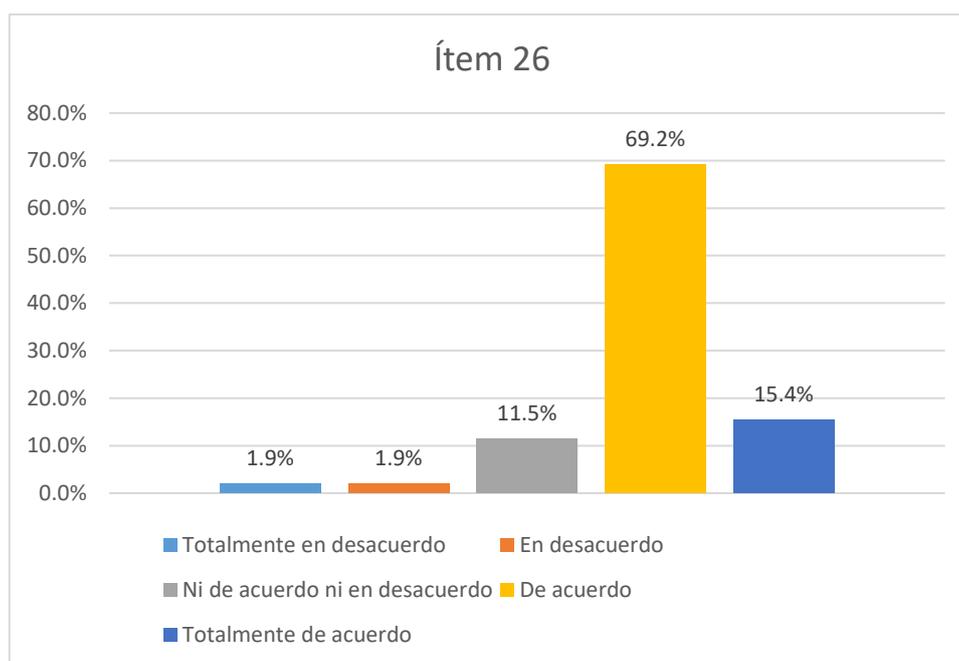


Figura 53. Gráfico de los resultados del ítem 26

Tabla 58.
Resultados estadísticos del ítem 26

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 26	10,40	6,55	14,64	140,76	1398,00	1,00	6,00	22,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 26	36,00	1,99	4,13					

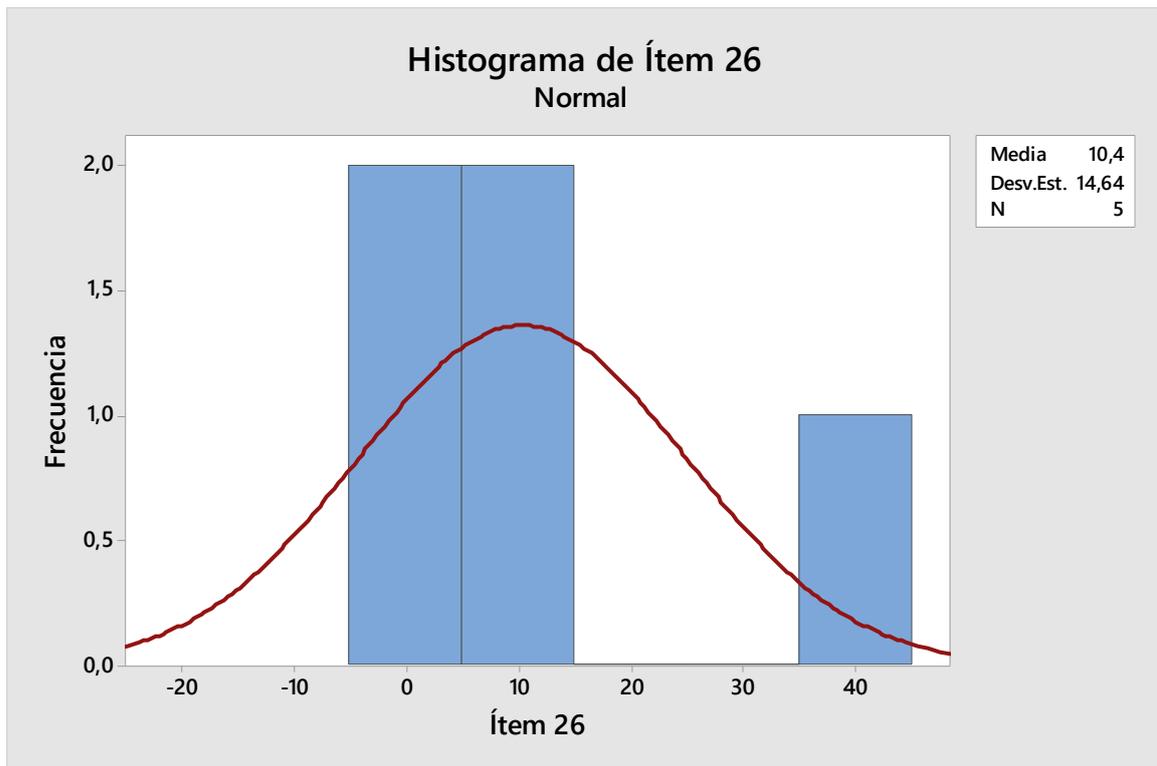


Figura 54. Gráfica de la tendencia del ítem 26

Los resultados son muy semejantes a los obtenidos por Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017)

4.1.2.3.2. *Indicador: Calidad de trabajo.*

Ítem 27. La empresa te motiva para lograr la calidad de trabajo en el área de recursos humanos.

Tabla 59.
Resultados del ítem 27

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
2	1	5	34	10	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
3,8%	1,9%	9,6%	65,4%	19,2%	100%

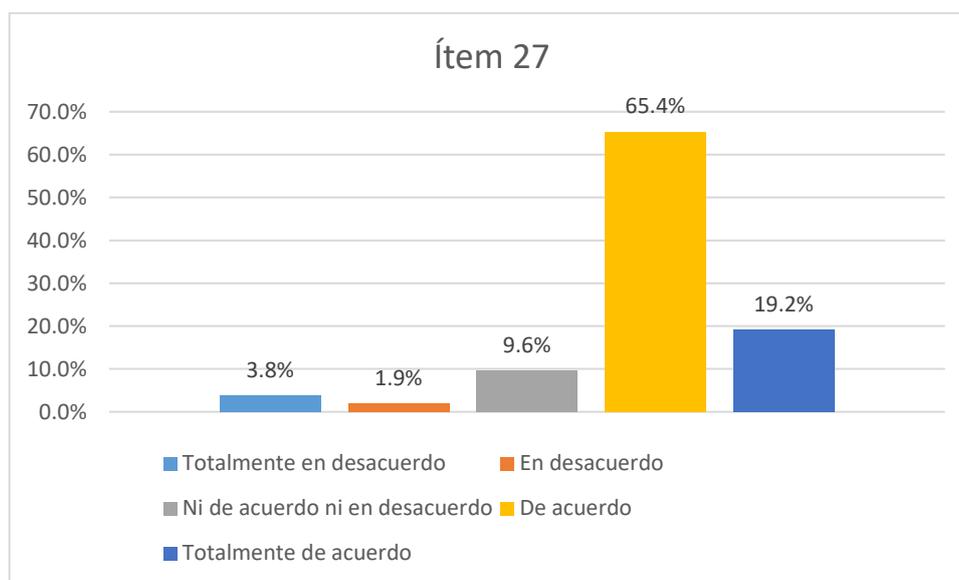


Figura 55. Gráfico de los resultados del ítem 27

Tabla 60.
Resultados estadísticos del ítem 27

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 27	10,40	6,10	13,65	131,24	1286,00	1,50	5,00	22,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 27	34,00	1,89	3,66					

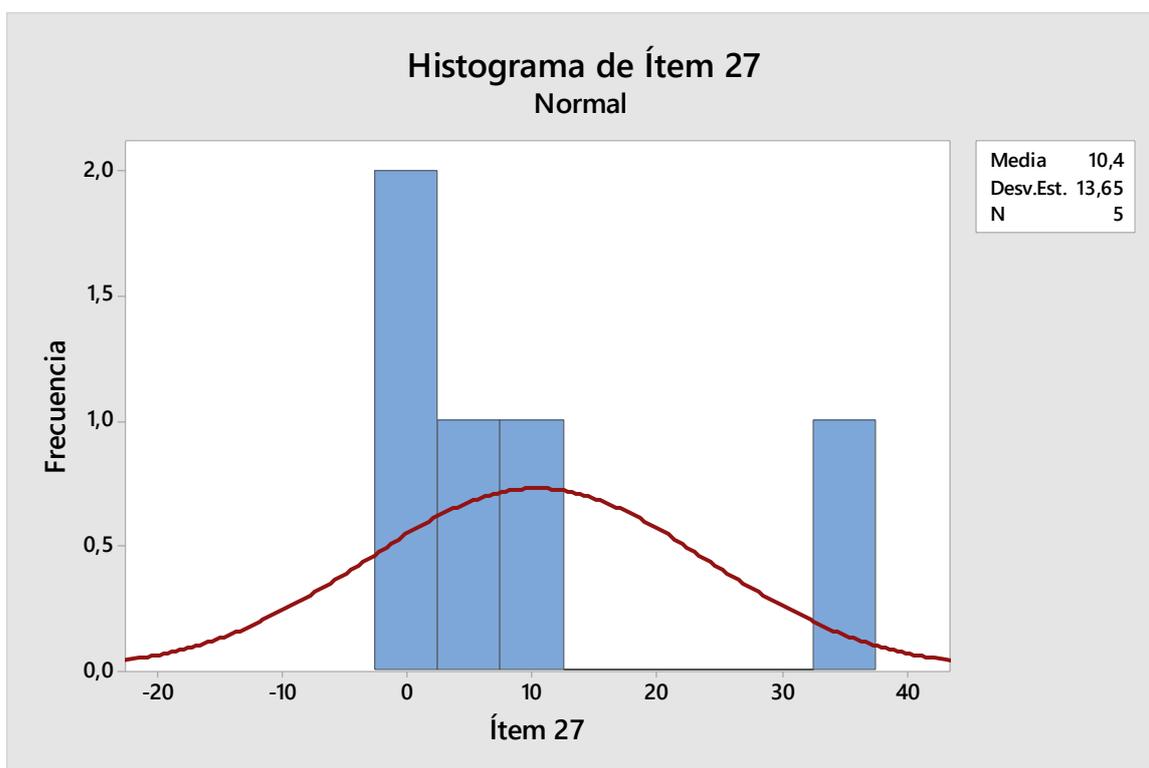


Figura 56. Gráfica de la tendencia del ítem 27

Los reportes de la variable dependiente sus dimensiones y sus indicadores tienen la misma tendencia que lo reportado por Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), Del Castillo, A. (2017) y Gallegos (2016).

Ítem 28. La empresa cumple todos sus objetivos planeados para lograr la calidad de trabajo en la gestión de recursos humanos.

Tabla 61.
Resultados del ítem 28

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
2	1	8	36	5	52
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	%
3,8%	1,9%	15,4%	69,2%	9,6%	100%

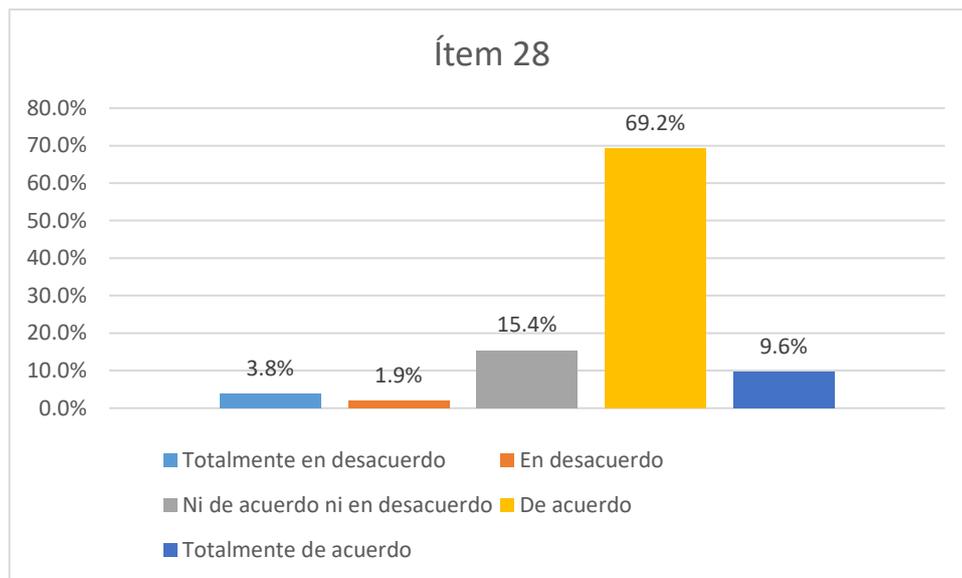


Figura 57. Gráfico de los resultados del ítem 28

Tabla 62.
Resultados estadísticos del ítem 28

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana	Q3
Ítem 28	10,40	6,52	14,57	140,10	1390,00	1,50	5,00	22,00
Variable	Máximo	Asimetría	Curtosis					
Ítem 28	36,00	2,05	4,29					

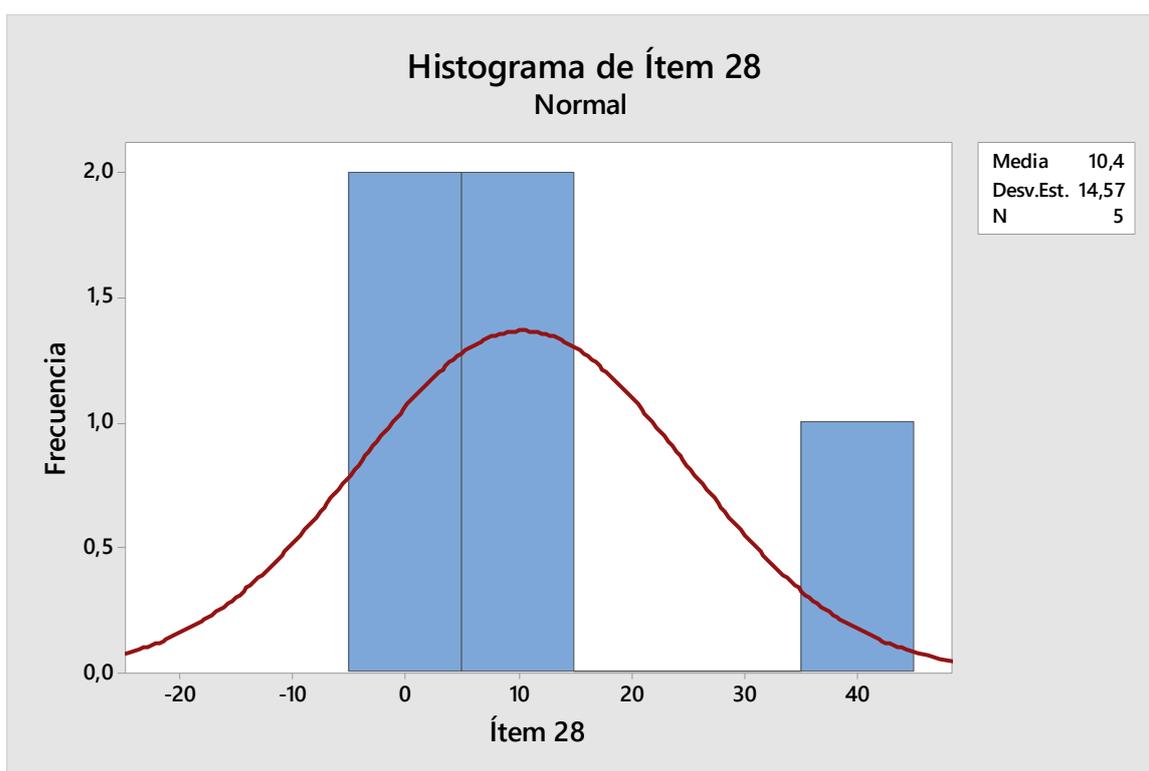


Figura 58. Gráfica de la tendencia del ítem 28

Los reportes de la variable dependiente sus dimensiones y sus indicadores tienen la misma tendencia que lo reportado por Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), Del Castillo, A. (2017) y Gallegos (2016).

4.2. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis

4.2.1. Contrastación de las hipótesis específicas.

4.2.1.1. Contrastación de la primera hipótesis específica.

H₁: El proceso de la integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral del personal en la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

H₀: El proceso de la integración del personal no influye significativamente en el desempeño laboral del personal en la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

a) Comparación de Dos Muestras - Desempeño laboral & Integración del personal

Muestra 1: Desempeño laboral

Muestra 2: Integración del personal

Selección de la Variable: Integración del personal

Muestra 1: 52 valores en el rango de 7.0 a 15.0

Muestra 2: 52 valores en el rango de 40.0 a 65.0

b) Resumen Estadístico de la comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Integración del personal

Tabla 63.

Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Integración del personal

	<i>Desempeño laboral</i>	<i>Integración del personal</i>
Recuento	52	52
Promedio	9.01923	51.4231
Desviación Estándar	1.78765	5.83884
Coefficiente de Variación	19.8205%	11.3545%
Mínimo	7.0	40.0
Máximo	15.0	65.0
Rango	8.0	25.0
Sesgo Estandarizado	4.95577	1.06075
Curtosis Estandarizada	5.02213	0.481844

Se muestra en la tabla 64 el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, Desempeño laboral tiene un valor de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Desempeño laboral tiene una curtosis estandarizada fuera del rango normal.

c) Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral:
9.01923 +/- 0.497687 [8.52154; 9.51692]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Integración del personal:
51.4231 +/- 1.62555 [49.7975; 53.0486]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: -42.4038 +/- 1.67963 [-44.0835; -40.7242]

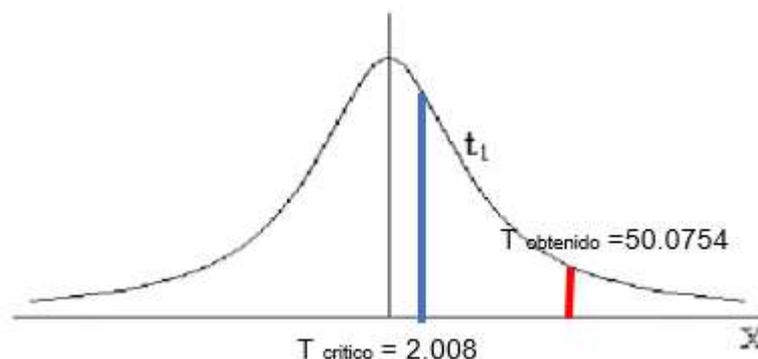
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 50.0754$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e) **Decisión estadística**

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |50.0754| > |t_{\text{critico}} = 2.008|$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: El proceso de la integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral del personal en la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020, es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 44.0835 hasta 40.7242. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f) **Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon**

Mediana de muestra 1: 9.0

Mediana de muestra 2: 51.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 26.5

Rango Promedio de muestra 2: 78.5

W = 2704.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos

promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%, una forma de verificar gráficamente esta validez de la primera hipótesis específica es mediante su grafica de caja y bigotes donde se observa que el proceso de la integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral del personal como se muestra en la figura 67 siguiente:

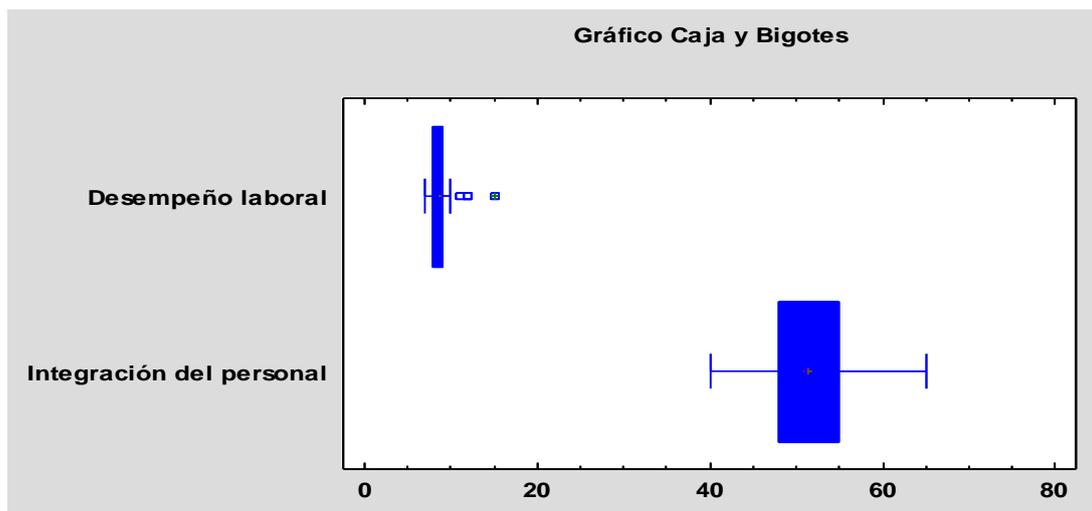


Figura 67. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & Integración del personal.

4.2.1.2. Contratación de la segunda hipótesis específica.

- H2:** La organización del personal si se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.
- H0:** La organización del personal no se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

a) Comparación de Dos Muestras - Desempeño laboral & Organización del personal

Muestra 1: Desempeño laboral

Muestra 2: Organización del personal

Selección de la Variable: Organización del personal

Muestra 1: 52 valores en el rango de 10.0 a 20.0

Muestra 2: 52 valores en el rango de 40.0 a 60.0

b) Resumen Estadístico de la comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Organización del personal

Tabla 64.

Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Organización del personal

	Desempeño laboral	Organización del personal
Recuento	52	52
Promedio	17.0385	46.6731
Desviación Estándar	2.93031	5.60014
Coficiente de Variación	17.1982%	11.9987%
Mínimo	10.0	40.0
Máximo	20.0	60.0
Rango	10.0	20.0
Sesgo Estandarizado	-4.29585	0.502298
Curtosis Estandarizada	1.0782	-1.51738

Se determinó, en la tabla 65, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, Desempeño laboral tiene un valor de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado.

c) Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral:
17.0385 +/- 0.815806 [16.2227; 17.8543]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Organización del personal: 46.6731 +/- 1.55909 [45.114; 48.2322]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: -29.6346 +/- 1.73852 [-31.3731; -27.8961]

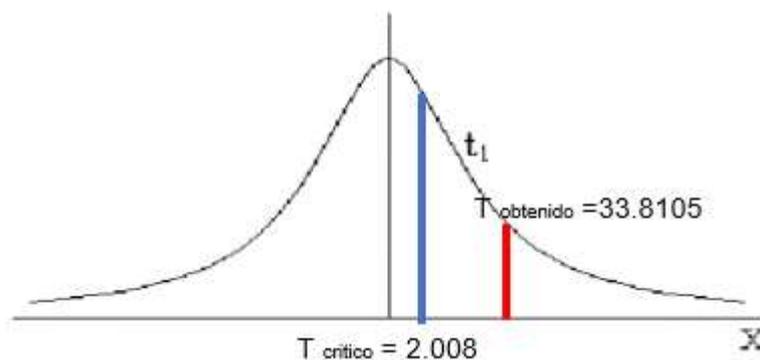
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 33.8105$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e) Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |33.8105| > |t_{\text{critico}}| = 2.008$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H2: La organización del personal si se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020, es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el

cual, se extiende desde 31.3731 hasta 27.8961. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f) Comparación de Medianas

Mediana de muestra 1: 18.0

Mediana de muestra 2: 47.5

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 26.5

Rango Promedio de muestra 2: 78.5

W = 2704.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Aquí se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; para visualizar en forma gráfica la validez de la segunda hipótesis específica se realiza mediante la gráfica de su caja y bigotes donde se parecía que la organización del personal si se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del personal de la empresa, como se puede observar en la figura 60 siguiente.

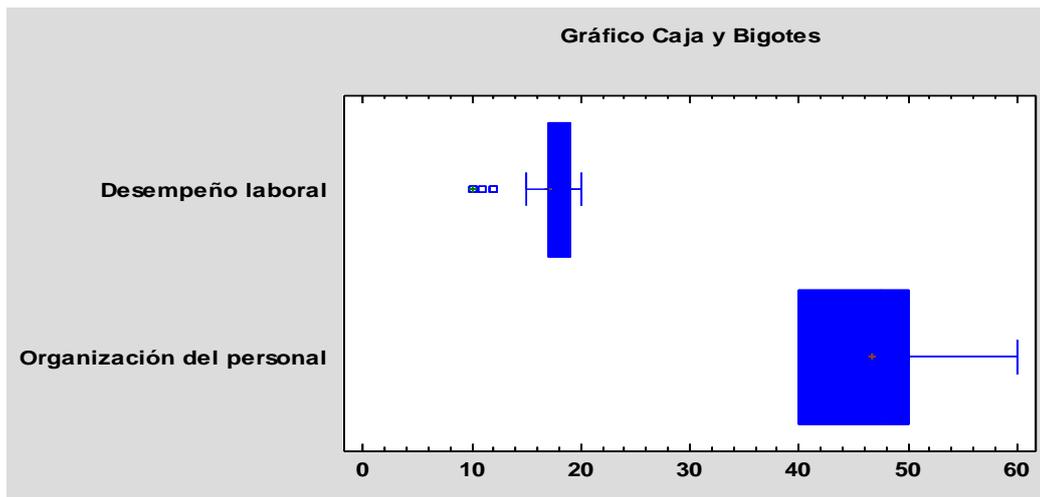


Figura 59. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & la organización del personal.

4.2.1.2.1. Contrastación de la tercera hipótesis específica.

H₃: La retribución económica del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

H₀: La retribución económica del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.

a) **Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & La retribución económica personal**

Muestra 1: Desempeño laboral

Muestra 2: La retribución económica personal

Selección de la Variable: La retribución económica personal

Muestra 1: 52 valores en el rango de 12.0 a 47.0

Muestra 2: 52 valores en el rango de 40.0 a 65.0

b) Resumen Estadístico de la comparación de dos muestras: Desempeño laboral & La retribución económica personal

Tabla 65.

Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & La retribución económica personal

	Desempeño laboral	La retribución económica personal
Recuento	52	52
Promedio	29.8846	51.4231
Desviación Estándar	10.9252	5.83884
Coefficiente de Variación	36.5578%	11.3545%
Mínimo	12.0	40.0
Máximo	47.0	65.0
Rango	35.0	25.0
Sesgo Estandarizado	0.1738	1.06075
Curtosis Estandarizada	-2.22454	0.481844

Se construyó el resumen estadístico, en la tabla 66, para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Desempeño laboral tiene una curtosis estandarizada fuera del rango normal.

c) Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral:
29.8846 +/- 3.04159 [26.843; 32.9262]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de La retribución económica personal: 51.4231 +/- 1.62555 [49.7975; 53.0486]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: -21.5385 +/- 3.40734 [-24.9458; -18.1311]

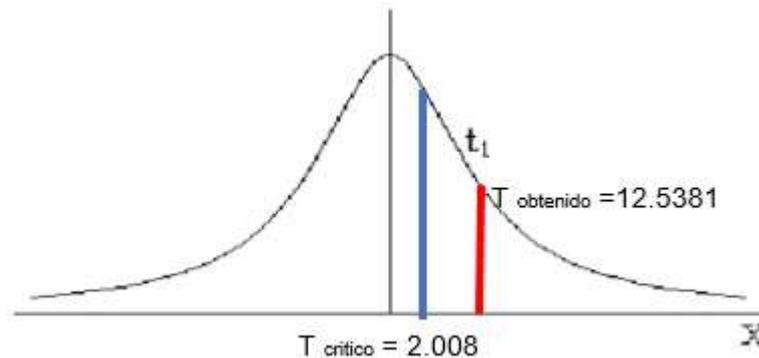
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media}_1 = \text{media}_2$

Hipótesis Alternativa: $\text{media}_1 \neq \text{media}_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 12.5381$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e) Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |12.5381| > |t_{\text{crítico}}| = 2.008$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₃: La retribución económica del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020, es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 24.9458 hasta 18.1311. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alternativa de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f) Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 30.0

Mediana de muestra 2: 51.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alt.: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 27.5385

Rango Promedio de muestra 2: 77.4615

W = 2650.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%, en forma gráfica se puede validar la tercera hipótesis específica mediante su caja y bigotes donde se demuestra que la retribución económica del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa, como se observa en la figura 61 siguiente.

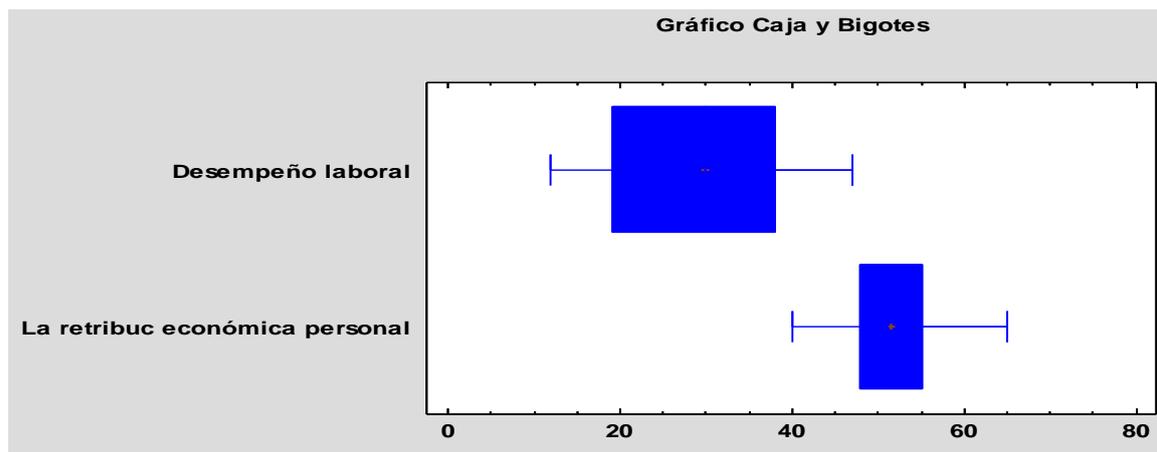


Figura 60. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & la retribución económica

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general.

H_i: Existe relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC San Isidro- Lima. 2020.

H₀: No existe relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC San Isidro- Lima. 2020.

a) **Comparación de Dos Muestras - Desempeño laboral & Gestión de recursos humanos**

Muestra 1: Desempeño laboral

Muestra 2: Gestión de recursos humanos

Selección de la Variable: Gestión de recursos humanos

Muestra 1: 52 valores en el rango de 40.0 a 55.0

Muestra 2: 52 valores en el rango de 112.0 a 256.0

b) **Resumen Estadístico de la comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Gestión de recursos humanos**

Tabla 66.

Comparación de dos muestras: Desempeño laboral & Gestión de recursos humanos

	Desempeño laboral	Gestión de recursos humanos
Recuento	52	52
Promedio	46.4808	206.885
Desviación Estándar	5.29702	25.026
Coficiente de Variación	11.3962%	12.0966%
Mínimo	40.0	112.0
Máximo	55.0	256.0
Rango	15.0	144.0
Sesgo Estandarizado	-0.0140132	-5.38665
Curtosis Estandarizada	-2.03691	7.3331

Se construyó, en la tabla 67, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, Gestión de

recursos humanos tiene un valor de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal.

c) Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 46.4808 +/- 1.4747 [45.0061; 47.9555]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Gestión de recursos humanos: 206.885 +/- 6.96729 [199.917; 213.852]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: -160.404 +/- 7.0362 [-167.44; -153.368]

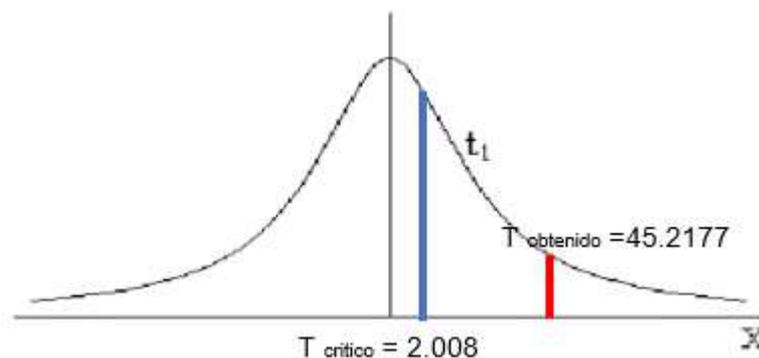
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 45.2177$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e) Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |45.2177| > |t_{\text{crítico}}| = 2.008$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: Existe relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC San Isidro- Lima. 2020, es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 167.44 hasta 153.368. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f) Comparación de Medianas

Mediana de muestra 1: 47.5

Mediana de muestra 2: 211.5

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 26.5

Rango Promedio de muestra 2: 78.5

W = 2704.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma que se puede visualizar la validación de la hipótesis general en forma gráfica mediante sus cajas y bigotes donde se evidencia que existe relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, como se observa en la figura 62 siguiente:

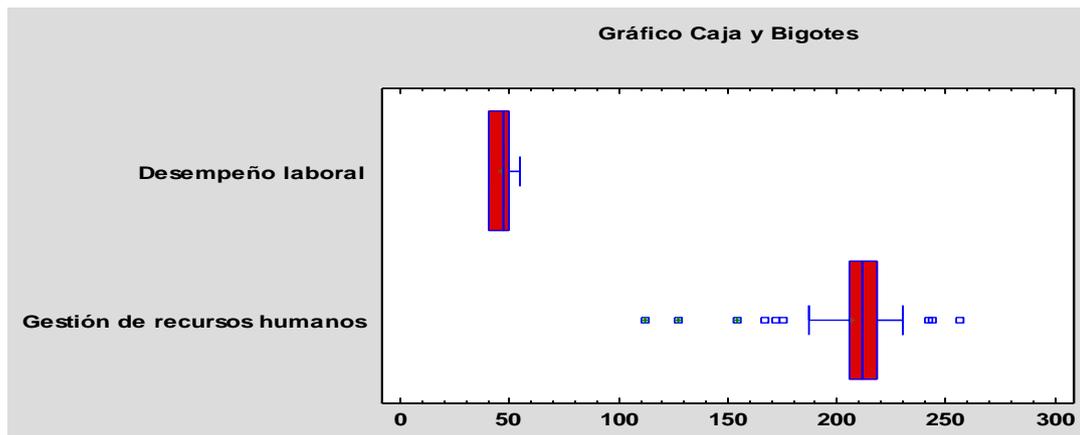


Figura 61. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – Desempeño laboral & Gestión de recursos humanos

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de la variable: Gestión de recursos humanos.

Los resultados de la variable independiente Gestión de recursos humanos con sus dimensiones Integración de las personas y sus indicadores Reclutamiento, Selección, Diseño de puestos; Organizar a las personas y sus indicadores Evaluación del desempeño, Remuneración; Retribuir a las personas y sus indicadores Prestaciones y servicios, Incentivos; tienen las mismas tendencias que lo reportado por Alarcón (2017), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), Burga & Wiese (2018) y Martí (2011).

5.2. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de la variable: Desempeño laboral

Los resultados de la variable dependiente desempeño laboral con sus dimensiones Competencias y sus indicadores Habilidades, Conocimiento, Actitudes, Responsabilidad; Desempeño de la tarea y sus indicadores Responsabilidad, Eficacia, Eficiencia; Resultados y sus indicadores Productividad, Calidad de trabajo muestran coincidencias con reportado por los investigadores Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), Del Castillo, A. (2017) y Gallegos (2016).

5.3. Discusión de resultados de la estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis

5.3.1. Discusión de resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.

a) Discusión de resultado de la Contrastación de la primera hipótesis específica

La primera hipótesis específica se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 50.0754$ valor- $P = 0.00$ Se rechaza

la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor- $P=0$, como lo recomienda Hernández (2010), Bernal (2016); Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017) y Rojas, (2018) y Salinas. (2001).

b) Discusión de resultado de la Contrastación de la segunda hipótesis específica

La segunda hipótesis específica se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 33.8105$ valor- $P = 0$. Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor- $P = 0$, como lo recomienda Hernández (2010), Bernal (2016), Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017) y Rojas, (2018) y Salinas. (2001).

c) Discusión de resultado de la Contrastación de la tercera hipótesis específica

La tercera hipótesis específica se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 12.5381$ valor- $P = 0$. Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2650.0$ valor- $P=0$, como lo recomienda Hernández (2010), Bernal (2016), Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017), La Torre, M (2011), De la Cruz (2012), Del Castillo, A. (2017) y Gallegos (2016).

5.3.2. Discusión de resultados de la contrastación de la hipótesis general.

La hipótesis general se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 45.2177$ valor- $P = 0$. Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor- $P = 0$, como lo recomienda Hernández (2010), Bernal (2016), Urtecho, (2018), Vergara (2018), Zamora & Cobacango (2018) y Zans (2017).

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

Se determinó que existe la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la empresa AYESA SAC. San Isidro – Lima, ya que se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 45.2177$ valor-P = 0.000. Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor-P = 0.

Se estableció que influye el proceso de integración del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- 2020, ya que se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 50.0754$ valor-P = 0. Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor-P = 0.

Se determinó que existe la relación entre proceso de organización del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020, ya que se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 33.8105$ valor-P = 0.000 Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2704.0$ valor-P = 0.

Se analizó que si existe una relación entre la retribución del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020, y se validó por los valores de tendencia central que muestra en prueba de T de Student de $t = 12.5381$ valor-P = 0. Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; así como en la prueba de Wilcoxon $W = 2650.0$ valor-P = 0.

VII. RECOMENDACIONES

Al término de la investigación se dan las recomendaciones siguientes:

- Realizar evaluaciones continuas, a través del área de recursos humanos, de desempeño laboral individual, para la mejora continua de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima.
- Evaluar los comportamientos éticos, del personal, para la mejora cualitativa en el logro del desempeño laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima.
- Generar estrategias organizacionales que van influir en la eficiencia y eficacia, para establecer parámetros para desarrollo de capacidades intelectuales en el desempeño laboral de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima.
- Establecer programas de recompensas por el logro de objetivos y de esta manera lograr un mejor desempeño de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón (2017). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. (Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Universidad politécnica estatal del Carchi. Ecuador.
- Alfaro Castellanos, M.D. (2012). *Administración de Personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Amit y Schoemaker (enero, 2019). *Strategic assets and organizational rent*. *Strategic Management Journal*, 14. 33-46.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. *CICAG*. 4, 105-131.
- Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017). *La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional*, *Observatorio Economía Latinoamericana*. ISSN: 1696-8352, Cepel.
- Bernal C. (2016). *Metodología de la investigación*. Ed-2de Edición, Editorial Pearson Educación. México.
- Boudreau, J. (Setiembre, 2018). *Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs*. *Personnel Psychology*, 36, 551–576.
- Burga, G Y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*, (tesis para optar el grado académico de maestro en formación directiva y gobierno de las personas) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo escuela de postgrado Chiclayo. Perú.
- Calcina, Y. (2013). *El Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Del Altiplano y facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Perú*, 2012.
- Cancinos K. A. (2015). *En su investigación titulada "selección de personal y desempeño laboral para obtener licenciatura en psicología industrial/organizacional", de la Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades*.

- Cappelli, P. y Singh, H. (2019). *Integrating strategic human resources and strategic management. Research frontiers in industrial relations and human resources*. In D. Lewin, O. S. Mitchell & P. D. Sherer (Eds.) 165–192.
- Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Castro, P. (2018). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración con énfasis en Negocios) Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México
- Chávez C. L. (2017). *En su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*. tesis para optar el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud, presentada en la Universidad de Cesar Vallejo.
- Chiavenato, Idalberto (2018). *Gestión de talento humano*. (cuarta edición) México. D. f.
- Choquecahuana D.J, Piconá C. N. (2018). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016*. tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas
- Da Silva, O. R. (2017). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores, S.A. Obtenido de Promonegocios.net:<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- De la Cruz (2012). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga*, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú.
- De La Cruz, E y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. (Tesis para optar el título profesional de: licenciado en administración). Universidad Nacional de Huancavelica, Lima, Perú
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública), Lima, Perú

- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal* (sexta ed.). México: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, G. (2002). *Administración Personal*. México: Alhambra Mexicana S.A.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Décimo primera edición. México: Pearson.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007). *La gestión de recursos humanos* (3^a ed.). España: McGraw-Hill/ Interamericana de España, S.A. U.
- Enríquez R. L. (2014). *Análisis de la gestión de recursos humanos por competencias y su incidencia en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán – Ecuador, 2014*.
- Española, R. A. (11 de 01 de 2019). *Pomonegocios.net*. Obtenido de Pomonegocios.net:<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis para optar el Grado de Magister en ciencias contables y financieras Con mención en: auditoria y gestión tributaria), Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. Perú
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, 2013; Ecuador*. (Tesis de Ingeniería). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán – Ecuador.
- Ghiglione F. (2015). *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados, Provincia de La Pampa- Argentina 2015*. Para obtener el grado de maestría en gestión pública, presentada en la universidad nacional de la pampa Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas.
- Gómez M. L, Balkin B. D, Cardy R. L. (2016). *Gestión de recursos humanos*. 8va. Edición. Editorial Pearson educación S.A. Madrid.
- Hernández, R., Fernández C.R & Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. 5ta. Edición. México. Editorial Mc. Graw- Hill.
- Hernández, R., Fernández C.R & Baptista (2014). *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. México. Editorial Mc. Graw- Hill.

- Ibáñez M. M. (2011). *Gestión de talento humano en la empresa*. 2da. Edición. Editorial San Marcos de Aníbal.
- Inca Allcahuaman, K. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Andahuaylas.
- Klehe Ute Christine, A. N. (2017). *El Rol del Desempeño Típico y Máximo en Selección de persona*. Revista de Psicología del Trabajo, 11-38.
- Koontz. (20 de 12 de 2017). *Promonegocios.net*. Obtenido de Promonegocios.net:<http://www.promonegocios.net/administración/definición-eficacia.html>.
- Kootz, H., & Wehrch, H. (2001). *Administración*. México: Mcgraw-hill.
- La Torre, M (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León*. Recueprado de <http://www.tesisred.net/handle/10803/81889>
- Llano, E y Rivera, L. (2015). *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola agrogana s.a. de la parroquia José guango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014–2015*. (Tesis presentada previa a la obtención del Título de Ingenieras Comerciales). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.
- Llanos Rete, J. (2013). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas
- López P. (2017). *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral del personal de producción en la empresa Reyemsa*. Lima. Perú. 2017, para obtener el título de licenciado en administración, presentada en la Universidad privada Telesup.
- Louffat E. (2015). *Administración del potencial humano*. 2da. Edición. Editorial ESAN, Madrid.
- Martí, C. (2011). *Tesis Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas* (tesis doctoral). Recuperada de: 25/07/2019 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>
- Muñoz A. M. (2016). *En su proyecto de investigación titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional*

- de Procesos Electorales, Lima, 2016.* Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, presentada en la Universidad Cesar Vallejo.
- Murray R. Spiegel (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.
- Novoa, Villagómez, Ñaupas y Mejía (2014 (2014)). *Metodología de la investigación*. (cuarta edic.).
- Oscoco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Andahuaylas-Apurímac.
- Paz, C., & Gonzales, D (2019). *Nulan*. Obtenido de Nulan:<http://nulan.mdp.edu.ar/>
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, & Mayrene. (2017). *Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maracaibo.
- Puchol, L. (2018). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (Décimo quinta edición). México: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento Organizacional*. (d. quinta, Ed.) México: Pearson
- Rojas, R. Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús*. (Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de salud). Universidad Norbert Wiener Lima, Perú.
- Salazar V., D. (2017). *Los Recursos Humanos en las Universidades Públicas. Omnia*.
- Salinas. (2001). *Relación entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Cesar Vallejo-Trujillo*. Trujillo Perú.
- Santos C. J. (2016). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016 - Ecuador*, para obtener título de licenciada en ciencias de la

educación mención: comercio y administración, Universidad técnica de Babahoyo – Ecuador.

Smith, C. C. (2008). *Guías para supervisores*. Trillas.

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.

Tarazona P. J. (2018). *Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración de empresas, presentada en la Universidad Cesar Vallejo

Tecnológico de Monterrey. (2015). *Glosario de Términos Más Usuales en la Administración Pública Federal-Edición Única*. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. México D.F. Disponible en: http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

Utrilla Urtecho, E. A. (2018). *Gestión del Talento Humano y su mejo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa "Santa Teresita" de la ciudad de Trujillo*. Trujillo. Perú

Velazco, J. (2017). *Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos*. Madrid: Pirámide.

Vergara Calderón, L. P. (2018). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L"*. Trujillo.

W. Griffin, R. (2017). *Administración* (Décima Edición ed.). México: Cengage Learning.

Werther,W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. (6ª ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

Zamora, M. y Cobacango, J. (2018). *Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí, período 2017*, Revista Caribeña de Ciencias Sociales.

Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.	ESCALA ORDINAL	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Gestión de recursos humanos	Integración de las personas	Reclutamiento	P1, P2	DISEÑO DE INVESTIGACION: En la presente investigación es no experimental-transversal porque no se modifica sobre las teorías.	1.Totalmente en desacuerdo.	
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA Perú SAC. Lima. Perú. 2020?	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro – Lima, 2020.	Existe relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC San Isidro-Lima.2020.			Organizar a las personas	Diseño de puestos			P5, P6
				Evaluación del desempeño		P7, P8			
				Retribuir a las personas	Remuneración	P9, P10			3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
					Prestaciones y servicios	P11, P12			
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		Desempeño laboral	Competencias	Incentivos			P13, P14
¿Cómo influye la integración del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AYESA, San Isidro- Lima 2020?	Establecer cómo influye el proceso de integración del personal en el desempeño laboral de la empresa Ayesa SAC. San Isidro- Lima. 2020	El proceso de la integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral del personal en la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.	Desempeño de la tarea			Habilidades	P15, P16		
					Conocimiento	P17, P18			
¿De qué manera se relaciona el proceso de organización del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA, San Isidro- Lima 2020?	Determinar la relación que existe entre proceso de organización del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020.	La organización del personal si se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2020.	Resultados		Responsabilidad	P21, P22	5. totalmente acuerdo.		
					Eficacia y eficiencia	P23, P24			
¿Qué relación existe entre la retribución del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA, San Isidro – Lima 2020?	Analizar la relación que existe entre la retribución del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AYESA SAC. San Isidro- Lima 2020.	La retribución económica del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa AYESA SAC. San Isidro. Lima, 2019.	Resultados		Productividad	P25, P26			
				Calidad de trabajo	P27, P28				

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de variable independiente: Gestión de recursos humanos.

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEM/E. LIKERT
V. 1 Gestión de recursos humanos	Integración de las personas.	Reclutamiento	1.La empresa usa técnicas de reclutamiento para contratar al personal. 2.La empresa comunica pertinentemente a las personas para un puesto de trabajo.
		Selección	3.Los trabajadores cumplen con los criterios de selección para un puesto específico. 4.La empresa evalúa las pruebas de selección según las capacidades.
	Organizar a las personas.	Diseño de puestos	5.La empresa brinda un ambiente debidamente acomodada para un puesto de trabajo. 6.La empresa brinda instrumentos que el trabajador necesita teniendo en cuenta su profesión,
		Evaluación del desempeño	7.La empresa logra resultados mediante la evaluación del desempeño. 8.La empresa evalúa a todo el trabajador del área de los recursos humanos.
	Retribuir a las personas	Remuneración	9.Los empleados de la empresa ejecutan sus trabajos a cambio de un pago. 10.La empresa cumple con el sueldo a sus trabajadores por sus labores que realizó.
		Prestaciones y servicios	11.La empresa cumple con las gratificaciones vacaciones a sus trabajadores. 12.La empresa cumple pagos económicos indirectos que ofrece a sus trabajadores.
		Incentivos.	13.La empresa ofrece recompensa a los trabajadores por lograr los objetivos. 14. La empresa te estimula con in incentivo para mejorar el rendimiento.

Matriz de operacionalización de variable dependiente: Desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEM/E. LIKERT
V. 2 Desempeño laboral	Competencias.	Habilidades	15. Los colaboradores son capaces de desarrollar sus habilidades en la gestión de recursos humanos. 16. La empresa ofrece comodidad para intercambiar habilidades entre los colaboradores.
		Conocimiento	17. La empresa tiene colaboradores con amplios conocimientos en el área de recursos humanos. 18. La empresa logra un fin a través de sus conocimientos de sus empleados en la gestión de recursos humanos.
		Actitudes	19. Los trabajadores de la empresa demuestran sus habilidades conservando su humildad en la gestión de recursos humanos. 20. La empresa tiene trabajadores con actitudes de cumplir con sus tareas en el área de recursos humanos.
	Desempeño de la tarea.	Responsabilidad	21. Los trabajadores asumen el cumplimiento de las obligaciones en la gestión de recursos humanos. 22. Los trabajadores tienen conocimiento de su Lugar de trabajo y sus tareas.
		Eficacia y eficiencia	23. La empresa logra resultados satisfactoriamente en la gestión de recursos humanos. 24. La empresa te ofrece la comodidad para lograr tus resultados en el área de recursos humanos.
	Resultados.	Productividad	25. La empresa logra productividad en la gestión de recursos humanos. 26. La empresa considera la productividad un factor determinante en el crecimiento económico.
		Calidad de trabajo	27. La empresa te motiva para lograr la calidad de trabajo en el área de recursos humanos. 28. La empresa cumple todos sus objetivos planeados para lograr la calidad de trabajo en la gestión de recursos humanos.

Anexo 3: Instrumento

ENCUESTA

“GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AYESA SAC. SAN ISIDRO, LIMA 2020”

SEÑORES TRABAJADORES: La presente encuesta tiene por objeto recopilar información sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral dentro de la empresa donde Ud. labora, los resultados de esta investigación ayudarán a mejorar la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos de la empresa Ayesa Perú.

RECOMENDACIONES:

Lea las preguntas detenidamente y marque con una (x) en un casillero por cada pregunta.

Cada número equivale a:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

I. GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

D.1. PROCESO DE INTEGRACIÓN	1	2	3	4	5
RECLUTAMIENTO					
1. La empresa usa técnicas de reclutamiento para contratar al personal.					
2. La empresa comunica pertinentemente a las personas para un puesto de trabajo.					
SELECCIÓN					
3. Los trabajadores cumplen con los criterios de selección para un puesto específico.					
4. La empresa evalúa las pruebas de selección según las capacidades.					
D.2. ORGANIZAR A LA PERSONAS					
DISEÑO DE PUESTOS					
5. La empresa brinda un ambiente debidamente acomodada para un puesto de trabajo.					
6. La empresa brinda instrumentos que el trabajador necesita teniendo en cuenta su profesión,					
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
7. La empresa logra resultados mediante la evaluación del desempeño.					
8. La empresa evalúa a todo el trabajador del área de los recursos humanos.					
D.3. RETRIBUIR A LAS PERSONAS					
REMUNERACIÓN					
9. Los empleados de la empresa ejecutan sus trabajos a cambio de un pago.					
10. La empresa cumple con el sueldo a sus trabajadores por sus labores que realizó.					

PRESTACIONES Y SERVICIOS	1	2	3	4	5
11. La empresa cumple con las gratificaciones vacaciones a sus trabajadores.					
12. La empresa cumple pagos económicos indirectos que ofrece a sus trabajadores.					
INCENTIVOS					
13. La empresa ofrece recompensa a los trabajadores por lograr los objetivos.					
14. La empresa te estimula con in incentivo para mejorar el rendimiento.					

II. DESEMPEÑO LABORAL

D.1. COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
HABILIDADES					
15. Los colaboradores son capaces de desarrollar sus habilidades en la gestión de recursos humanos.					
16. La empresa ofrece comodidad para intercambiar habilidades entre los colaboradores.					
CONOCIMIENTO					
17. La empresa tiene colaboradores con amplios conocimientos en el área de recursos humanos.					
18. La empresa logra un fin a través de sus conocimientos de sus empleados en la gestión de recursos humanos.					
ACTITUDES					
19. Los trabajadores de la empresa demuestran sus habilidades conservando su humildad en la gestión de recursos humanos.					
20. La empresa tiene trabajadores con actitudes de cumplir con sus tareas en el área de recursos humanos.					
D.2 DESEMPEÑO DE LA TAREA					
RESPONSABILIDAD					
21. Los trabajadores asumen el cumplimiento de las obligaciones en la gestión de recursos humanos.					
22. Los trabajadores tienen conocimiento de su Lugar de trabajo y sus tareas.					
EFICACIA Y EFICIENCIA					
23. La empresa logra resultados satisfactoriamente en la gestión de recursos humanos.					
24. La empresa te ofrece la comodidad para lograr tus resultados en el área de recursos humanos.					
D.3. RESULTADOS.					
PRODUCTIVIDAD					
25. La empresa logra productividad en la gestión de recursos humanos.					
26. La empresa considera la productividad un factor determinante en el crecimiento económico.					
CALIDAD DE TRABAJO					
27. La empresa te motiva para lograr la calidad de trabajo en el área de recursos humanos.					
28. La empresa cumple todos sus objetivos planeados para lograr la calidad de trabajo en la gestión de recursos humanos.					

Anexo 4: Validez de instrumentos

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: Edmundo González Zavala

DNI N°: 06901416 Teléfono/Celular: 999004420

Dirección domiciliaria: Mz. 1033c 255 - La Molina

Título Profesional: INGENIERO

Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Mención: ESTRATEGIA - INVESTIGACION



Firma

Lugar y fecha: 08-02-2020

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres Apellidos: Luis Germán Juregui del Aguila

DNI N°: 07294316 Teléfono/Celular: 999631461

Dirección domiciliaria: Jr. Don Bosco 422-304

Título Profesional: Ingeniero Peznero

Grado Académico: Maestría en Administración

Mención: Administración


Firma

Lugar y fecha: Lima 10.02.2020

Anexo 5: Matriz de datos

VARIABLE
INDEPENDIENTE: Gestión
de recursos humanos.

VARIABLE DEPENDIENTE:
Desempeño laboral

N° De encuesta	lte m1	lte m2	lte m3	lte m4	lte m5	lte m6	lte m7	lte m8	lte m9	lte m10	lte m11	lte m12	lte m13	lte m14	lte m15	lte m16	lte m17	lte m18	lte m19	lte m20	lte m21	lte m22	lte m23	lte m24	lte m25	lte m26	lte m27	lte m28	lte m29	lte m30	lte m31	sumatoria	
	sexo	estudios	edad																														
1	1	4	22	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
2	1	4		4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	117
3	2	4		5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	117	
4	2	4		4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	117	
5	2	4		4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	116
6	2	4		4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	116
7	2	4		4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	116
8	2	4		3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
9	1	4		5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	119
10	1	4		4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	116
11	1	4		4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	121	
12	2	4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	101	
13	1	4		4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	122	
14	2	4		4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
15	2	4		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	109
16	2	4		4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	114
17	1	4		4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	117
18	2	4		4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	114
19	2	4		4	3	5	4	2	3	4	3	5	5	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	102	
20	2	4		5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114	

21	2	4		4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	2	1	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	95	
22	1	4		3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	2	2	5	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	102	
23	1	4		5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	118	
24	1	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
25	2	4		4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	113
26	2	4		4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
27	2	4		4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	113
28	2	4		4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
29	2	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	131	
30	2	4		5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	112
31	1	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	132	
32	2	4		3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	123	
33	2	4		2	4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	3	2	2	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	92	
34	2	4		4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
35	2	4		5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	119	
36	1			4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	112	
37	1	4		3	3	3	3	3	2	1	1	5	5	5	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	5	2	2	1	1			62	
38	1	4		5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
39	2	4		4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111	
40	1	4		1	5	2	1	1	2	4	1	5	5	5	3	3	4	1	2	1	1	1	3	3	5	2	2	2	1	1	1	68	
41	2	4		2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	89	
42	2	4		4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
43	2	4		5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	114	
44	2	4		4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	115	
45	1	4		2	1	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	82	
46	1	4		4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	119	
47	1	4		5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	111	
48	1	4		4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	

49	2	4		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112		
50	1	4		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
51	2	4		4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
52	2	4		4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
Vari anza				0,7	0,5	0,5	0,4	0,8	0,5	0,6	0,6	0,3	0,2	0,3	0,4	1,2	1,1	0,6	0,5	0,7	0,6	0,7		0,3	0,3	0,4	0,4	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3				176, 44		
																																						15, 86

Anexo 6: Propuesta de valor

A partir del estudio realizado y de acuerdo a los resultados encontrados en la investigación mi propuesta de valor es para favorecer todas las actividades que realizan día a día en la gestión de recurso humanos y desempeño laboral, de tal manera que la empresa debe generar estrategias organizacionales que van a influir en la eficiencia y eficacia de los trabajadores y establecer Capacitaciones oportunas para desarrollo de capacidades intelectuales en el desempeño laboral que permite mejorar adecuadamente en la gestión de recurso humano.

En la gestión de recursos humanos se debe priorizar la selección y la evaluación del personal utilizando las estrategias correctas afín que el trabajador sea eficiente en el desempeño de sus tareas de la Empresa AYESA PERÚ. San Isidro. Lima.

Los trabajadores del área de recursos humanos deben mantener o mejorar los procesos administrativos como en reclutamiento y selección del personal afín de que estén comprometido al cien por ciento con la empresa.