



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

TESIS

“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN RELACIÓN AL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA UGEL N° 13, YAUYOS, 2019.”

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

AUTOR:

Bach. BALDOCEDA SIERRA, FRANZ RALPH

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZALES ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO
Secretaria

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE .
Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres por ser los principales protagonistas de mi formación profesional, siendo ellos quienes dejaron su esencia en mi carácter de cultivar la responsabilidad, principios y valores como ser humano, apoyándome, guiándome con gran esmero en tantos años, por tener que resistir esperando con paciencia en los retrasos de mi tesis para concluir mi carrera y llegar a mi meta trazada, son los mejores padres y me siento honorable de ser el hijo de ustedes.

Mi tesis es el compromiso demostrado que, con la dedicación, esfuerzo, perseverancia se puede lograr una satisfacción profesional y personal, por eso se lo dedico a Dios por brindarme salud e iluminarme el camino en todo momento para seguir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi madre Josefina Sierra por brindarme su afecto incondicional, por la mejor ayuda que puedo encontrar, sabes cuánto te admiro por eso estaré agradecido eternamente contigo.

A mi padre, Fausto Baldoceda le doy las gracias por ser una persona práctica y de confianza quien me enseñó a ver los problemas de diferentes formas, por ser mi guía al demostrar sus enseñanzas sabias y sus palabras que me inspiran a ser un mejor profesional.

Agradecer a mi familia que siempre confió en mí y están ahí siempre brindando su apoyo emocional para poder vencer las dificultades que afrontamos.

A mi asesor, guía de esta tesis por tener la paciencia y ayuda necesaria para poder orientarme en todo en cuanto lo he requerido.

RESUMEN

El presente estudio de investigación se ejecutó con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

El problema general se refiere a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019? cuya hipótesis general es: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019. Las variables de investigación: Variable independiente "Gestión de recursos humanos" y la variable dependiente "Desempeño laboral". Se utilizó el diseño No Experimental de corte Transversal, de tipo correlacional y método Cuantitativo.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, cuyo instrumento la encuesta fue aplicado a 49 trabajadores de la empresa para medir las variables de estudio. La encuesta de Gestión de recursos humanos consta de 13 preguntas y de desempeño laboral consta de 10 preguntas. Se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas de respuestas: Siempre, Casi siempre, En algunos casos, Casi nunca y Nunca. La confiabilidad de las encuestas por coeficiente de Alfa de Cronbach es de .855 para la encuesta de Gestión de recursos humanos y de .879 para el de desempeño laboral

Por último, se concluye que existe una relación positivamente baja entre ambas variables, pero no existe una correlación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral

ABSTRACT

This research study was carried out in order to determine the relationship between human resource management and job performance at UGEL N ° 13, Yauyos, 2019.

The general problem refers to the following question: What relationship exists between human resource management and job performance at UGEL N ° 13, Yauyos, 2019? whose general hypothesis is: There is a relationship between human resource management and job performance at UGEL N ° 13, Yauyos, 2019. The research variables: Independent variable "Human resource management" and the dependent variable "Job performance". The Non-Experimental Cross-sectional design, correlational type and Quantitative method was used.

As a data collection technique, the survey was used, whose instrument the questionnaire was applied to 49 workers of the company to measure the study variables. The Human Resources Management questionnaire consists of 13 questions and job performance consists of 10 questions. The Likert scale was used with 5 alternative responses: Always, Almost always, In some cases, Almost never and Never. The reliability of the questionnaires by Cronbach's Alpha coefficient is .855 for the Human Resources Management questionnaire and .879 for the job performance questionnaire.

Finally, it is concluded that there is a positively low relationship between both variables, but there is no statistically significant correlation.

Keywords: Human resource management, job performance

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento de problema.....	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables	25
2.2.1. Gestión de recursos humanos.....	25
2.2.2. Desempeño laboral	34
2.3. Definición de términos básicos	46
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	50
3.1. Hipótesis de la investigación	50

3.1.1.	Hipótesis general.....	50
3.1.2.	Hipótesis específicos.....	50
3.2.	Variables de estudio	51
3.2.1.	Definición conceptual	52
3.2.2.	Definición operacional	53
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	53
3.3.1.	Tipo de investigación	53
3.3.2.	Nivel de investigación.....	54
3.4.	Diseño de la investigación	54
3.5.	Población y muestra de estudio.....	55
3.5.1.	Población	55
3.5.2.	Muestra	55
3.6.	Criterios de selección	56
3.6.1.	Criterios de Inclusión	56
3.6.2.	Criterios de Exclusión.....	56
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.7.1.	Técnicas de recolección de datos	57
3.7.2.	Instrumentos de recolección de datos	57
3.8.	Métodos de análisis de datos	57
3.9.	Aspectos éticos	58
IV.	RESULTADOS.....	59
V.	DISCUSIÓN.....	79
VI.	CONCLUSIONES.....	82
VII.	RECOMENDACIONES.....	83
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
	ANEXOS.....	90
	Anexo 1: Matriz de consistencia	91
	Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	93
	Anexo 3: Instrumentos	94
	Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	101
	Anexo 5: Matriz de datos	120
	Anexo 6: Propuesta de valor.....	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de colaboradores de la institución estatal, UGEL N° 13 de la provincia de Yauyos, Lima, 2019.....	55
Tabla 2.	Distribución de la muestra colaboradores de la institución estatal, UGEL N° 13 de la provincia de Yauyos, Lima, 2019.	56
Tabla 3.	Correlación entre la gestión de recursos humanos en relación con el desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019.	59
Tabla 4.	Correlación entre los procesos de atracción de personas de gestión de recursos humanos en relación con las dimensiones del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019.....	60
Tabla 5.	Correlación entre los procesos de organización de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019.....	61
Tabla 6.	Correlación entre los procesos de retención de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019.	62
Tabla 7.	Correlación entre los procesos de desarrollo de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019.	63
Tabla 8.	Correlación entre los procesos de evaluación de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019.	64
Tabla 9.	Niveles del Área a la que pertenezco	64
Tabla 10.	Niveles de tiempo que lleva en la organización	65
Tabla 11.	Niveles de Grado académico de los colaboradores.....	66
Tabla 12.	Niveles de edades actuales.....	67
Tabla 13.	Niveles de Gestión de recursos humanos	68
Tabla 14.	Niveles de Desempeño Laboral.....	69
Tabla 15.	Niveles de Procesos de atracción de personas	70
Tabla 16.	Niveles de Procesos de organización de personas	71
Tabla 17.	Niveles de Procesos de retención de personas	72

Tabla 18. Niveles de Procesos de desarrollo de personas	73
Tabla 19. Niveles de Procesos de evaluación de personas.....	74
Tabla 20. Niveles de capacidad del colaborador	75
Tabla 21. Niveles de desarrollo del colaborador.....	76
Tabla 22. Niveles de eficacia	77
Tabla 23. Niveles de perfil laboral	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	54
Figura 2. Tiempo que lleva en la organización	65
Figura 3. Grado académico actual.....	66
Figura 4. Edades actuales	67
Figura 5. Niveles de Gestión de recursos humanos	68
Figura 6. Niveles del desempeño laboral.....	69
Figura 7. Niveles de procesos de atracción de personas.....	70
Figura 8. Niveles de procesos de organización de personas	71
Figura 9. Niveles de procesos de retención de personas	72
Figura 10. Niveles de procesos de desarrollo de personas.	73
Figura 11. Niveles de procesos de evaluación de personas	74
Figura 12. Niveles de capacidad del colaborador	75
Figura 13. Niveles de desarrollo del colaborador.....	76
Figura 14. Niveles de eficacia	77
Figura 15. Niveles de perfil laboral	78

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada gestión de recursos humanos en relación al desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019. Hubo 49 colaboradores que formaron parte del estudio que permitieron revelar conocimientos con respecto a las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, con la finalidad de arrojar conocimientos que permitirán a la institución a tomar decisiones prácticas dentro de las posibilidades de los colaboradores y responsables de cada área dentro y fuera de la institución dentro del ambiente social y económico actual.

La investigación se ha desarrollado con un esquema constituido por siete capítulos, según el detalle siguiente:

A su vez la investigación va a estar estructurada por los siguientes: Capítulo I, problema de la investigación. Incluye el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivos de la investigación, Capítulo II, cita el marco teórico de la investigación. En este capítulo se consignan los antecedentes de la investigación, bases teóricas de las variables, definición de términos básicos, Capítulo III hace referencia a Métodos y Materiales. Aquí se citan la hipótesis de investigación, las variables de estudio, el nivel de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento, los métodos de análisis de datos, Capítulo IV presenta los resultados, Capítulo V presenta la discusión y los análisis de discusión de resultados, Capítulo VI recoge la conclusión, Capítulo VII recoge las recomendaciones, y los anexos de la investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El presente apartado da paso a una visualización e interrelación de las variables de estudio expresada de forma global a específica, llegando hasta el centro de la problemática de estudio dentro de un marco temporal.

1.1. Planteamiento de problema

Las empresas del estado peruano no pueden decidir directamente el proceso de captación de recursos humanos que van a ingresar a la institución, donde puede entrar el personal con poca experiencia laboral, de este modo, generando un retraso para los demás colaboradores y sus funciones, probablemente demostrando un bajo desempeño, pero, se puede gestionar su avance o desarrollo a medida que avance el tiempo, brindándoles facilidades y beneficios laborales de acuerdo a ley que también, pueden repercutir en el desempeño laboral del colaborador.

El Banco Mundial (2019), la principal problemática en la organización es el bajo desempeño laboral de los trabajadores, el cual es ocasionado por un mal proceso de reclutamiento y selección, donde captan talento humano con poca formación laboral y bajo conocimientos de técnicos requeridos para el puesto, ante lo referido, Martínez (2003), manifiesta que la falta de experiencia laboral es considerada una deficiencia al momento de atraer colaboradores para la organización, puesto que es un requisito fundamental que los candidatos cumplan con los estándares apropiados para poder demostrar un adecuado desempeño laboral.

Por otro lado, Deloitte Insights (2019), a nivel mundial el 84% de empresas necesitan mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores para poder cumplir de forma mucho más adecuada los objetivos, el porcentaje anteriormente mencionada se basa en un estudio de capital del área de recursos humanos de diferentes empresas a nivel global.

Circular (2019) manifiesta que las personas tienen un bajo desempeño laboral debido a que el entorno laboral es inadecuado, ante esto la mayoría de las

empresas debe cuidar el desarrollo y cultura general organizacional, además de la salud de los colaboradores.

Por otro lado, a nivel de América Latina, Deloitte Consulting (2018) la gestión de recursos humanos para toda organización pública compone un avance social y económico, puesto que para la empresas admite un incremento de egresos que perciben, dichos datos denotaron que de un 10% a un 70% de beneficios legales económicos, teniendo como base el salario mensual que percibían los trabajadores, también nos apoyamos en Casanova (2003), el principal problema dentro de una organización no es el captar talento adecuado para el puesto, sino encontrar personal con formación académica suficiente para cubrir con las expectativas salariales del puesto, en el Perú, considerando los datos por Deloitte, los salarios de puestos administrativos se encuentran en el noveno lugar de 10 países estudiadas son el menor desempeño laboral de la región. También, Matabanchoy, Alvarez y Riobamba (2018) nos manifiestan que dentro del ámbito organizacional en entidades públicas a nivel Latinoamericano el progreso de los objetivos a cumplir ha aumentado, registrándose valores de 44,45 % en las empresas estudiadas, dado como consecuencia de una aplicación de la evaluación de desempeño laboral para descubrir e identificar cuáles eran las problemáticas para resolver e implementar las mejoras a través de un plan de capacitación.

Así mismo, Great Place Work Perú (2018), dentro del marco peruano, participaron única y especialmente instituciones privadas para determinar indicadores y porcentajes de resultados que ayuden al área de gestión del talento humano, replicando estos avances en empresas estatales se puede ofrecer nuevos conocimientos a los trabajadores en aspectos de potencialidades o mejora de habilidades blandas y herramientas de gestión, dentro de las empresas que obtuvieron un mejor desempeño, también estuvieron las reconocidas organizaciones: SAP, Marriot y Atento, quienes pertenecen a diferentes rubros económicos, pero los aspectos mayormente utilizados para determinar su evaluación de desempeño eran los instrumentos de evaluación ascendente, de 360° y de retroalimentación con feedback, determinados a través de datos cuantificables con el 60%, 78% y 100% respectivamente ante los aspectos evaluativos mencionados.

Andina (2016) a nivel nacional, en instituciones públicas, se ha visto conveniente evaluar y observar el nivel de rendimiento de los diferentes colaboradores, debido a que la mayoría de trabajadores dentro del Estado peruano en el sector público no trabajan mediante indicadores de resultados u objetivos a seguir, como consecuencia, y aplicando la herramienta SERVIR, en el 2016, se aplicaron capacitaciones en 5000 colaboradores a nivel nacional para incrementar su desempeño laboral que rendían dentro de puestos administrativos.

Ante los párrafos anteriormente mencionados surge esta investigación, porque generalmente en instituciones del Estado no existe el área de recursos humanos tal como se evidencia en la UGEL N^a 13 Yauyos durante la experiencia laboral del investigador, se plantea la realidad problemática con la importancia de determinar qué dificultad se manifiesta en la institución a los colaboradores, clientes y población que observan y acuden a la organización pública encontrándose con irregularidades como la carencia de aptitudes en los servidores, las cuales no practican, es decir, la falta de capacidades, conocimientos y habilidades en los servicios administrativos.

Debido a la falta de recursos humanos yace la insuficiente capacitación, baja evaluación y supervisión, insumos de abastecimientos bajos, no se cuentan con las políticas de incentivos para el personal, la falta de monitoreo ocasiona que el desempeño laboral esté también afectado como se evidencia en la UGEL N^a 13 Yauyos, falta de colaboración entre compañeros, cumplimiento de objetivos, apropiado uso de recursos materiales y desmotivación laboral entre otros aspectos más que engloban las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Por lo cual, la importancia de realizar este estudio para contribuir, de constituir los recursos humanos como la unidad indispensable en las organizaciones, instituciones del estado ya que, mediante esta, podemos alcanzar el éxito de los objetivos y metas, es el instrumento práctico que permite el personal ideal y capacitado brindando servicios idóneos con firmeza de progreso en el cumplimiento de programas acorde con las políticas institucionales generándose así, una oportunidad de plantear recomendaciones a través de los resultados encontrados para fortalecer la gestión de los trabajadores e implícitamente en su

desempeño dentro de la UGEL N^a 13 de Yauyos en el año 2019 y entre otras empresas estatales, sirviendo de base para otros estudios.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Qué relación existe entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?

PE 2. ¿Qué relación existe entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?

PE 3. ¿Qué relación existe entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?

PE 4. ¿Qué relación existe entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?

PE 5. ¿Qué relación existe entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?

1.3. Justificación del estudio

El presente estudio de investigación es novedoso puesto que se tocan temas que abordan la realidad problemática de un ambiente determinado, que es la UGEL

N°13 de Yauyos en el marco temporal del año 2019, que son las variables de gestión de recursos humanos, puesto que hay trabajadores que entran por diferentes medios laborales legales que el estado propone, y existe una desigualdad de beneficios laborales y gestión del talento así como de su posterior desarrollo profesional dentro de la organización, así como el desempeño laboral que ofrecen cada uno de los colaboradores a la aportación de conocimientos para agregar valor a la empresa por medio del cumplimiento de funciones y responsabilidades dentro de las diferentes áreas.

Dentro de la importancia social del presente estudio de investigación, a partir de los resultados encontrados se puede plantear y promocionar el desarrollo de actividades como aplicación de programas o talleres de abordaje administrativo y de gestión del talento humano, también, generando conciencia colectiva en la población de estudio para mejorar día a día en las funciones y actividades que tiene cada trabajador en cada uno de sus puestos como en las áreas responsables para brindar un mejor servicio de calidad para las personas que acuden a la institución a solucionar sus quejas laborales, cabe mencionar, que esta información servirá de base para futuros colaboradores dentro de la organización de Yauyos.

Por otro lado, en la justificación práctica los resultados de la investigación, permitirán a los colaboradores que forman parte de la organización estudiada a tomar conciencia en cuanto a la elaboración de documentos administrativos para gestionar los recursos humanos y el desarrollo de colaboradores actuales por medio de capacitaciones constantes distribuidos por áreas, así como inducciones respectivas a los nuevos trabajadores y gestión de su talento a aplicar para el beneficio de la institución, además de saber su continuo desempeño laboral a lo largo cumplimiento de labores durante la duración de su contrato.

Así mismo, el presente estudio cuenta con una finalidad teórica puesto que tomará datos obtenidos de otras investigaciones y ampliará el mismo por medio de sustentación y aportación de conocimientos del investigador tomando como sustento los resultados obtenidos que servirán como base para ampliar el conocimiento teórico de las variables de estudio, que son la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Tomando en cuenta, el aspecto metodológico, se establecerán una serie de características organizadas para elaborar la presente investigación, tomando en cuenta los instrumentos a elaborar y la aplicación de los mismos, marco teórico recabado y tomando convergencia en acápites de análisis de resultados y la discusión de los mismos para sustentar los objetivos de la investigación. Además, que esta investigación servirá como base para posteriores estudios de investigación que decidan tomar las variables estudiadas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar la relación que existe entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

OE 2. Establecer la relación que existe entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

OE 3. Proponer la relación que existe entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

OE 4. Indicar la relación que existe entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

OE 5. Plantear la relación que existe entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, denominado, marco teórico, vamos a mencionar la información que sustentará textualmente a las variables de estudio que son la Gestión de recursos humanos y la evaluación de desempeño y que tendrá como aspectos mencionados, los antecedentes de investigación relacionados a las variables anteriormente mencionados y la recaudación de información científica en la base teórica de las variables.

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Muñoz (2017) en la investigación que realizó para obtener el grado de maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, denominada, “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales” cuyo objetivo de investigación fue establecer la correlación entre ambas variables de estudio y sus respectivas dimensiones, la muestra fue conformada por 20 colaboradores de la totalidad de áreas, en los instrumentos utilizados se aplicaron dos cuestionarios elaborados por la investigadora para medir los constructos de estudio. Entre las conclusiones obtenidas se descubrió que valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p, tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que la estrategia de retención de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral.

Aguirre (2015) en su estudio de investigación que realizó fue obtener el grado de Licenciado en administración, en la Universidad Nacional José María Arguedas, denominada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas” La muestra estuvo conformada por 203 colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad denominada, los instrumentos aplicados fueron una encuesta y cuestionario, para medir las variables de Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, respectivamente, entre las conclusiones obtenidas se puede

observar que existe una correlación positiva y altamente significativa entre las variables de estudio con un valor de 0.819. Indicando que la gestión del talento humano es buena si el desempeño laboral de los trabajadores lo será de la misma forma, y si una variable baja en consecuencia, la otra lo hará de la misma forma, evidenciando que existe correlación estadística.

Alvines y Bendezú (2018) en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de bachiller en administración en la Universidad Tecnológica del Perú, denominada “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima” Cuyo objetivo de estudio fue correlacionar ambas variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 36 personas, cuya característica en particular son del área financiera, los instrumentos de recolección de datos fueron dos encuestas elaborados por el investigador, así mismo, las conclusiones obtenidas reflejan que la productividad del personal en la empresa financiera del distrito de San Isidro, es directa, ya que tiene una relación de causa efecto de nivel medio alto con un grado de significancia de 0.05 dado por el Chi Cuadrado.

Ccayhuari (2018) en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de Licenciada en administración en la Universidad Micaela Bastidas, cuya denominación fue “Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac” Cuyo objetivo de investigación fue correlacionar ambas variables de estudio. La muestra de estudio estuvo conformada por 113 colaboradores de la mencionada universidad, entre los instrumentos aplicados estuvieron la encuesta, el análisis documental y un cuestionario elaborados por el investigador para medir los constructos de estudio, las conclusiones obtenidas indican que existe significancia de 0.05%; por lo tanto, podemos afirmar que existe una correlación entre Provisión de personal y Desempeño Laboral. Asimismo, existe un índice de 0.032 menor al nivel significancia de 0.05%; por lo tanto, podemos afirmar que existe una correlación entre la Organización de Personal y Desempeño Laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Salazar (2015) en su estudio de investigación para obtener el grado de Ingeniero en empresas en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, denominada “La gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado gamos de la ciudad de Ambato” cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, la muestra de estudio fue conformada por 170 colaboradores, de todas las áreas de la organización, entre los instrumentos aplicados fueron la aplicación de encuestas elaboradas por el investigador, entre las conclusiones obtenidas se evidencia que el valor de $p < 0,00$ no supera el valor de significancia 0,05 es decir, se encuentra por debajo del nivel de significancia, aceptándose la hipótesis general, donde la gestión del recursos humanos por competencias incide en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato en el periodo 2014.

Rodriguez y Santofimio (2016) en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de Maestría en Educación en la Universidad Libre de Colombia, denominada “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional” cuyo objetivo de estudio fue establecer la correlación de ambos constructos, por otro lado, la muestra fueron 10 personas del personal administrativo y docente, así mismo, los instrumentos aplicados fueron encuestas elaboradas por la investigadora, entre las conclusiones evidenciadas podemos manifestar que el 60% de las encuestadas manifiestan cumplir con los objetivos laborales, pero cabe mencionar, que el 90% no indican un vínculo laboral arraigado con la institución.

Flores (2016) en su investigación para obtener el grado de Contador público en la Universidad Estatal del Milagro, Ecuador, denominada “Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa cía. Ltda. En la ciudad de Guayaquil” cuyo objetivo de investigación fue observar el grado de relación y descripción de niveles de las variables, la muestra estuvo conformada por 65 colaboradores, entre personal operario y administrativo, por otro lado, se utilizaron el cuestionario como instrumento de medición y elaborado por el investigador para medir ambas variables, entre las conclusiones obtenidas, se

evidencia que, en cuanto a desempeño laboral, existe un nivel óptimo con un 68,9%.

Rivadeneira (2017) en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de Psicología Organizacional en la Universidad Católica del Ecuador, denominada "Influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral" cuyo objetivo fue correlacionar ambos constructos de estudio, la muestra de estudio fue conformada por 59 personas, los instrumentos de aplicación fueron una encuesta y un cuestionario para recolectar los datos de las variables de inducción de personal y desempeño laboral, respectivamente, cabe mencionar, ambos elaborados por el investigador. Entre las conclusiones se obtuvieron que, en este caso la correlación existente entre las variables de la inducción de personal y el desempeño laboral es positiva pero baja con un coeficiente de correlación de ,208 e índice de significancia de ,092 revelando que no hay relación estadística.

Zeballos (2019) en su estudio de investigación que realizó obtener el grado Maestría en administración de empresas en la Universidad Andina Simón Bolívar-Bolivia. Denominada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre" cuyo objetivo de estudio fue correlacionar ambas variables, la muestra de estudio fue conformada por 37 personas, los instrumentos utilizados fueron la entrevista y una encuesta para la gestión del talento humano y desempeño laboral, respectivamente, los cuales fueron elaborados por la investigadora, además se obtuvieron las siguientes conclusiones, indica que el nivel de significancia de la prueba del Chi Cuadrado de Pearson es menor que 0.05 ($0.001 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, además la prueba Chi Cuadrado de Pearson indica que el desempeño laboral no depende significativamente de la aplicación de un proceso de monitoreo de persona, con un índice que es mayor que 0.05 ($0.077 < 0.05$)

2.2. Bases teóricas de las variables

Este apartado hace referencia a la información científica sustentada por diferentes autores que nos apoyen para un mejor sustento teórico de las variables y aspectos inmersos a ellas.

2.2.1. Gestión de recursos humanos

2.2.1.1. Definición de gestión de recursos humanos

Sainz (1994) Expresa que la administración de recursos humanos vela por las funciones de los colaboradores dentro de una institución. Dentro de esta, están los procesos de adquisición de nuevo talento para suplir una vacante o aumentar la fuerza de trabajo de un área en específico, brindar ascensos, despidos arbitrarios, beneficios sociales, entrega de boletas de pago, entre otros aspectos relacionados al vínculo que tiene un ser humano ante una organización.

Desler y Varela (2004) La administración o gestión del talento humano de los colaboradores dentro de una empresa se refieren a las aplicaciones prácticas de los colaboradores pertenecientes al área de recursos humanos en cuanto a la mejora de políticas necesarios para la adecuada convivencia y aspectos administrativos que no afecten el desarrollo laboral y personal de los colaboradores, también se trata de captar nuevo personal para una vacante disponible o aumentar el número de empleados dentro de la empresa, para ello tienen que determinar las necesidades de las diferentes áreas dentro de la empresa así como observar el desempeño que tienen los colaboradores, también significa estimular y dar asesoría en conocimiento útiles para afrontar situaciones estresantes.

Perea (2006) La gestión de recursos y del talento humano es un conjunto de procesos que tiene como finalidad impulsar el capital humano dentro de una organización, para lo cual se requiere la observación, análisis y captación de las necesidades de los recursos de un área en específico con el fin de tomar una decisión de reclutar, asimismo cubrir una vacante disponible o aumentar la fuerza de trabajo para esperar de ello, un mayor porcentaje de eficacia y eficiencia por parte de las funciones a realizar, posteriormente, seleccionar al candidato adecuado o que mejor se adecue al puesto vacante en cuanto a formación

académica, conocimientos, motivación, experiencias, entre otros aspectos inmersos, para finalmente capacitarlo y desarrollarlo teniendo una instancia duradera en concordancia con los planes de desarrollo organizacional, y considerando también, el aporte de conocimientos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Gómez, Balkin y Cardy (2008), nos refiere que la gestión de recursos humanos es observar y analizar a un área o a la totalidad de áreas de la empresa para enfocarnos en el funcionamiento de un proceso administrativo, económico, entre otros, para ver su rendimiento relacionado a los procesos, funciones y responsabilidades asignadas a su puesto del colaborador.

Según Saldarriaga (2009) Nos refiere que la gestión del talento humano visto desde toda organización ayuda a mantener el orden y el equilibrio entre los colaboradores y mantener la relación entre trabajador y empresa, de acuerdo a las normas laborales, así mismo, la toma de decisiones dentro de la empresa con respecto a los colaboradores recabe en el área de recursos humanos debido a que estudia las estrategias de gestión y motivación para que los trabajadores cumplan con sus funciones de la mejor forma y en un adecuado ambiente que se caracterice por cumplir normas laborales. Además, hay aspectos teóricos donde cada empresa se diferencia de otra en manejar los recursos materiales y de gestión humana, debido a que cada área y en sí, colaborador, perteneciente al área de recursos humanos tiene un pensamiento único como ser humano que puede ser diferente al de otra persona dentro de otra empresa en la misma área, de acuerdo con su perspectiva y formación académica.

Macías y Martínez (2012) Nos expresan que la gestión o administración de los seres humanos dentro de una organización variará de acuerdo al enfoque o teoría adoptada para su definición, dentro de un aspecto o perspectiva generalista, considera que es la administración y control de las prácticas realizadas por los colaboradores dentro de sus respectivas áreas, pero también, podemos visualizarlo dentro de un aspecto de gestión, donde es el control de los recursos ejercidos por los colaboradores y aspectos inmersos y agregados a aspectos laborales, pero también velar por su motivación y satisfacción laboral del empleado dentro de la institución.

Echevarría (2015) La administración de recursos humanos, es el área principal de una organización que tiene la finalidad de administrar los recursos y gestionar el talento humano de las personas dentro de la organización para cumplir los objetivos del área y de la empresa, así mismo, se encarga de ver aspectos administrativos y remunerativos para los colaboradores, y un enfoque estratégico y de gestión general.

Alfaro (2012) Nos refiere que la administración de personal o de recursos humanos es la adaptación y mejora de los cambios estresantes y sociales que repercuten sobre una empresa y sus empleados, y el área encargada de mejorar establecer el orden en los colaboradores, en sus aspectos psicosociales y de conocimientos para cumplir adecuadamente con sus funciones y responsabilidades, claramente dentro de la organización esta área administra los procesos y relaciones industriales y laborales de los colaboradores dentro de la misma empresa y con personas externas a la empresa de otras entidades.

Cejas, Vasquez, Chirinos, Hernández, Sandoval, Lozada y Anzola (2014) manifiestan que la administración de recursos humanos se basa en varios conocimientos de las carreras de ciencias sociales, administrativas y económicas para sustenten y cubran en su totalidad las exigencias de los puestos e inmersamente las funciones y responsabilidades que tengan estos, para satisfacer la realización de las actividades de organización, leyes laborales, seguridad y salud ocupacional, gestión de planillas y evaluación del desempeño, permitiendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Según Chávez (2014) Nos refiere que la administración del capital humano que tiene una organización para manejar a los colaboradores en temas de desempeño, capacitación y otorgar el beneficio monetario y social de cada mes, a partir de esta administración de gestión del talento humano cada organización se da cuenta que también, debe aprender a valorar a sus colaboradores puesto que, los recursos emocionales y cognitivos que posee un ser humano es mucho más valioso que recursos materiales tangibles, debido a que, quien maneja y crea estos materiales son las personas.

Según Armijos, Bermúdez y Mora (2019) Nos expresan que el área de recursos humanos dentro del ambiente laboral es definida como el análisis y realización de tareas organizadas con el fin de lograr los objetivos personales de los colaboradores y organizacionales del empleador o empresa. Así mismo, el autor nos expresa que recursos humanos y gestión del talento humano son aspectos completamente dentro de una organización, en cuanto a que el primer aspecto nos refiere que son elementos normativos para el reclutamiento y selección de personal, desarrollo de los colaboradores, beneficios que tengan los mismos y aspectos relacionados, el talento humano está íntimamente relacionado a ver y velar por la salud socioemocional y laboral de los empleados en cuanto a aspectos intrínsecos como reconocimientos y premiaciones a factores extrínsecos como remuneraciones o características de mejora económica y social.

2.2.1.2. Teorías

2.2.1.2.1. Teoría clásica de recursos humanos

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) la teoría clásica de recursos humanos se basaba en los aspectos dados en la revolución industrial, tales como la burocracia y viendo a los colaboradores como recursos que pueden ser sustituidos por otra persona en caso tenga un mal rendimiento o no cumpla con las expectativas esperadas por la gerencia general, esta teoría fue realizada por Fayol, proponiendo el contrato laboral y la especialización de tareas y responsabilidades por puesto de trabajo, ante el cumplimiento y realización de estas y un tiempo de trabajo mínimo de forma semanal, se daba como retribución un salario económico o trueque a cambio de artículos de primera necesidad, acciones o participación dentro de la empresa, así mismo, Weber complementó lo expresado por Fayol, proponiendo líneas de jerarquía y autoridades de supervisión ejercido por un puesto que organice las funciones y responsabilidades observables dentro del puesto de trabajo, además, a las personas estaban regidas por normas y reglas, donde lo único que podías realizar dentro de la organización era el cumplimiento de las funciones, mas no a socializar con otros colaboradores, por otro lado, Fayol complementa la teoría, indicando que existen funciones fundamentales dentro de la organización donde existe la planificación de funciones, donde los puestos están regidos por un organigrama de trabajo, donde hay que rendir los avances a un

mando superior, y el control general establecido, por la gerencia, director o dueño de la empresa, no habían aspectos de improvisación, todo era planificado.

Correa (2013) Nos refiere que la teoría general de recursos humanos se basó en aspectos teóricos y prácticos proporcionados por Taylor y Fayol (1900) indicándonos que los aspectos a tomar en cuenta dentro de toda organización se basaban en la coordinación cumplimiento de una meta de producción en masa apoyándose siempre en conocimientos administrativos y económicos, por otro lado, los aspectos dados ante del inicio del siglo XX, como la revolución industrial ayudó a que varias empresas se formen y vean la forma de como sustentar y distribuir todo los recursos materiales y humanos en las diferentes fábricas y áreas, además de ver como evaluar y supervisar su desempeño, ante todos los aspectos mencionados las materias primas que se utilizaban para producir en masa los materiales e insumos eran más importantes que los recursos humanos.

2.2.1.2.2. Teoría de las relaciones humanas

Según Dolan, et al. (2007) Esta teoría fue creada a partir de los aspectos rígidos de la teoría clásica de recursos humanos, ofreciendo nuevos aspectos teóricos tales como las necesidades humanas mencionadas por Elton Mayo y posteriormente complementadas por Maslow, las condiciones ofrecidas dentro de un ámbito laboral debían ofrecer la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano para que sea un empleo adecuado para el ser humano, así mismo, se agrega, la evolución de la toma consiente de decisiones del colaborador para realizar funciones y actividades pertenecientes a su puesto con el fin de avanzar su trabajo sin tener que rendirle una explicación o regirse a normas estrictas mencionadas por la empresa, en otras palabras, se le da empoderamiento personal y organizacional al empleado para generar el cumplimiento de los objetivos organizacionales de forma mucho más avanzada.

Saldarriaga (2008) Nos propone que la teoría del comportamiento también se basa desde un punto de vista psicosociológico, donde la empresa concibe tener estructuras y áreas organizadas que ayudan a la empresa a tener independencia y sobre todo a ser más completa, dentro de la organización existen aspectos sociales

que sumados a un recurso tecnológico generan un cambio en el comportamiento humano de las personas.

Según Correa (2013) Nos establecen que el comportamiento establecido dentro de una organización es importante para fomentar una mejor estructura social y clima organizacional entre los colaboradores, después también hay aspectos que ayudan al trabajador a tener una mejor calidad de vida. Pero, aunque sea una teoría basada dentro de los aspectos psicológicos, los aspectos administrativos también están inmersos en cumplir e incrementar la productividad dentro de un tiempo determinado, creándose hitos y metas, pero sin perder claramente la salud mental que la empresa debe ofrecerles a sus trabajadores al momento de realizar sus funciones, claro está que el comportamiento ofrecido dentro de una organización puede estar dividido entre el ofrecido por un colaborador o un equipo de trabajadores, el cual puede ser demostrado por medio de creencias, actitudes u opiniones frente a problemáticas o ambientes que se den dentro de la organización, por otro lado, está íntimamente relacionado a la cultura organizacional que se ha formado dentro de la empresa, la misma que no se puede modificar, aparte de los aspectos psicológicos y sociológicos, también existen bases antropológicas que contribuyen a la persona a obtener juicios y aprender sobre las experiencias culturales y hábitos que tiene la organización para con sus trabajadores.

2.2.1.2.3. Gestión organizativa

Según Dolan, et al. (2007) Expresan que las entidades corporativas de cualquier rubro han identificado diferentes factores que intervienen en la producción y cumplimiento de los objetivos organizacionales, estos aspectos más allá de ser características relacionadas a bienes intangibles, como recursos tecnológicos y financieros, que pueden lograr ventajas sobre otras empresas que no tengan los suficientes ingresos o aspectos materiales para cumplir los mismos objetivos dentro de un tiempo determinado, pero también se consideran los aspectos inmersos del colaborador y del medio ambiente donde se desarrolla la persona, puesto que los directivos de la empresa deben organizar sus recursos también a mejorar el clima organizacional de la empresa, así como los conocimientos y capacidades que tenga la persona para crear valor dentro de un puesto o área determinada, pero también hay aspectos que la empresa no puede intervenir, como la motivación de la persona

o aspectos psicosociales, donde la persona es el único personaje que puede intervenir sobre sus aspectos psíquicos para brindar un aspecto diferenciador en la empresa y entre otros colaboradores de su mismo puesto, las características anteriormente dichas pueden cambiarse ante el aprendizaje o procesos de capacitación para lograr un aprendizaje individual o grupal en toda el área, aumentando la posibilidad y mejora de adaptación a situaciones estresantes o de constante cambio que surgen en toda entidad empresarial, cuando la persona va creando rutinas o hábitos personales estos en algún momento van dirigidos al ámbito laboral, la capacidad del aprendizaje y calidad del trabajo va aumentando en el colaborador a causa del aprendizaje y mejora continua de la persona.

Uribe (2010) Nos refiere que dentro de esta teoría se encuentran inmersos todos los aspectos anteriormente mencionados en las teorías propuestas, los apartados de características administrativas, económicos, conductuales, sociológicos, entre otros aspectos que ayudan a la persona a crear valor diferenciado en la supervivencia con otras personas, pero sobre todo a ofrecer al colaborador un estado de bienestar y estabilidad de conocimientos y actitudes, por lo cual se puede crear un conocimiento compartido entre todas las áreas dentro de la organización, por otro lado, hay aspectos que ayudan a la gerencia a que tomen decisiones de mejora en temas de capacitación y mejora de conocimientos, los cuales son aspectos evaluativos o de gestión del conocimiento en los colaboradores para que cumplan adecuadamente con sus funciones en su puesto respectivo. Así mismo, hay competencias que la organización debe ver en los trabajadores para comprender su psique y que características emocionales y cognitivas son de mayor relevancia dentro del sector donde la empresa ejerce sus actividades. Dentro de esta teoría también hay características de aprendizaje, puesto que cada ser humano es distinto al momento de integrar conocimientos en su psique debido a que cada trabajador tiene recursos cognitivos distintos, experiencias cognitivas y formaciones académicas diferentes que ayudan a que el conocimiento sea variado dentro de la organización y que este sea compartido entre todos los colaboradores para que la totalidad de la empresa demuestre aspectos de complementariedad en los conocimientos que le servirá a la empresa a conseguir nuevos modelos competitivos y enfocarse a llegar a nuevos niveles de competición dentro de su sector, para que aumentar los aspectos cognitivos de los

trabajadores, se afianzan los aspectos sociales al interactuar constantemente los colaboradores de diferentes áreas no solamente para compartir información necesaria para cumplir las metas, sino para tener una gestión que abarque el beneficio empresarial y personal de los trabajadores.

Sánchez y Herrera (2016) Nos refiere que las capacidades ofrecidas son importantes para fundamentar esta teoría del aprendizaje y conocimiento puesto que para lograr el cumplimiento de los procesos y flujogramas de procedimientos dentro de la organización se requiere conocimientos cognitivos y una determinada formación académica requerida para lograr la máxima eficiencia dentro de dichos procesos, así mismo, para lograr la correcta utilización de una parte tecnológico o instrumentación industrializada se requiere una asimilación y gestión de los conocimientos para ponerlo en prácticos dentro de ámbitos laborales para mejorar las competencias y habilidades que tenga la persona.

2.2.1.3. Dimensiones de gestión de recursos humanos

Según Chiavenato (2011) nos refiere que existen 5 procesos que conforman la gestión de recursos humanos.

2.2.1.3.1. Procesos atracción de personas

Este proceso se orienta a cumplir necesariamente con el reclutamiento y selección de personal para la empresa, captando personal idóneo para el cumplimiento del puesto de trabajo vacante, así como su valoración y aportación de conocimientos teóricos y prácticos para impulsar las actividades de los recursos humanos y socialización de los mismos, en la capacitación e inducción de personal. Usualmente se trata de establecer que la provisión de personal se correlacione o guarde relación con las personalidades de los demás colaboradores dentro de la organización, para que genere un aporte de conocimientos y sea un complemento de índole social y emocional al momento que se relacionen, también se trata de buscar buenas fuentes de abastecimiento de personal y que estas sean confiables para reclutar las características adecuadas del personal que cumplan dentro de la organización.

2.2.1.3.2. Procesos de organización de personas

Estos procesos dentro del área de gestión de recursos humanos, abarca la implementación del nuevo personal dentro de la organización y la interrelación de estos con los miembros antiguos, para que se establezca una conexión o nexo amical o laboral, después de ello se implementa los procesos de diseño de puesto e inducción para integrar y orientarle básicamente en las funciones que va a cumplir el colaborador de ahora en adelante dentro de la organización, posterior a colocar al personal dentro de un esquema jerarquizado, se trata de evaluar su desempeño durante el primer mes y a lo largo de la duración del contrato para saber su rendimiento y aporte a la organización.

2.2.1.3.3. Procesos de Retención de personas

Dentro de la organización los procesos de retención son políticas que califican el rendimiento de las personas, debido a ciertas características basadas en conocimientos, capacidades o logros del colaborador con respecto a la aportación y cumplimiento de los objetivos para que la organización tenga éxito, a partir de esto, se trata que dicho colaborador sea incentivado o tenga una línea de carrera para que cumpla el rol de agregar un valor agregado de forma constante a los demás colaboradores.

2.2.1.3.4. Procesos de desarrollo de personas

Los procesos dentro que integran los procesos de recursos humanos, como las actividades del desarrollo y mejora del personal, son planeamientos que se deben realizar para que las personas obtengan y desarrollen a su máximo potencial sus capacidades que brindarán de forma adecuada a través de inversiones prácticas y teóricas en cuanto a sus conocimientos aplicables a las funciones y responsabilidades a realizar, por otro lado, en las organizacionales, los colaboradores más aptos sobresalen por su potencial innato el cual viene siendo desarrollado a lo largo de la experiencia propia, conocimientos brindados dentro de su formación académica, experiencia laboral, entre otros aspectos. Pero, aun así, el colaborador es un ser humano que está en constante desarrollo para lograr adaptarse al entorno social y laboral para lograr una autorrealización, de forma innata también, las personas tienen la capacidad para ir aprendiendo y

fortaleciendo sus hábitos y conocimientos, pero sin embargo, las organizaciones juegan un papel fundamental en el desarrollo de estas durante la vida laboral, puesto que una persona se puede formar teórica y de forma práctica externamente a la empresa, pero ahí es donde le brindarán información pertinente a cumplir las directrices como requiere la organización, así mismo, hay una infinidad de métodos y prácticas que van de la mano para que el colaborador aprenda constantemente en el trabajo.

2.2.1.3.5. Procesos de evaluación de personas

Los procesos de evaluación de personas generalmente son políticas y normas establecidas dentro de una organización, hay aspectos tales como mantener información necesaria del colaborador por medio de files para tener de forma clara sus datos laborales de antiguos trabajos y el rendimiento constante que tiene dentro del trabajo actual, dicha información puede darse a través de opiniones de los colaboradores, como información numérica o calificativa que le servirá al área de gestión de recursos humanos como indicador a tomar en cuenta al momento de establecer la evaluación y también en momentos de renovación de contratos, a partir de las medidas establecidas se identificarán procedimientos específicos para cada puesto de la organización

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Desler y Varela (2004) La evaluación del desempeño es el análisis de las funciones realizadas por un grupo o persona competente perteneciente de preferencia al área de recursos humanos debido a que ofrece una evaluación crítica y libre de juicios de un colaborador o área dentro de la empresa, viendo su avance en cuanto a los objetivos asignados a su puesto, funciones y responsabilidades a cumplir de forma diaria, semanal, mensual, o por otro rango de temporal.

Vásquez (2007) Nos refiere que el desempeño laboral son aspectos que se dan en la mayoría de departamentos dentro de las organizaciones, puesto que es un rendimiento que se debe cumplir en los colaboradores pertenecientes a dichas áreas para lograr el cumplimiento de las metas organizacionales, así mismo, los

apartados sistemáticos, el desempeño laboral debe ser organizado y estructurado, con características lógicas y objetivas para que no esté sujeta de aspectos que alteren el verdadero rendimiento de los colaboradores, cabe mencionar, que para evitar estos aspectos las evaluaciones son una combinación de aspectos cuantificables y cualitativos para lograr una consonancia de información y poder sustentarlo de forma mucho más adecuada.

Pérez (2009) se refiere al desempeño laboral u organizacional como los comportamientos y conductas que realizan los colaboradores dentro de una institución humana para cumplir los objetivos o metas, así mismo, puede ser medibles teniendo en cuenta las características del puesto y de la persona a evaluar, ambas deben estar relacionadas y en consonancia de niveles, puesto que, los conocimientos que tenga la persona deben ser iguales o mayores a los requeridos por el puesto de trabajo, así mismo, está en íntimamente relación, con la administración de los resultados encontrados puesto que los objetivos se deben alinear con las metas organizacionales, además que las prácticas del trabajo se deben alinear con lo esperado por la persona para satisfacer sus necesidades básicas, además de cumplir con sus metas personales, cabe mencionar, que hay indicadores que se miden mejor a través de datos cuantitativos, tales como los datos de producción y aspectos económicos o monetarios, y hay otras características que están regidas básicamente a datos cualitativos, o de opinión personal como el sistema de recompensas u observación de conductas para decidir como por ejemplo el trabajador del mes, opinión acerca del rendimiento personal o datos psicológicos ofrecidos en la consultoría organizacional.

Según Faria (1995) citado en Pedraza, Amaya y Conde (2010) Nos expresa que el desempeño laboral es una consecuencia de las atribuciones conductuales que una persona esté realizando dentro de un ámbito laboral y éste sea evaluado por un personal a cargo para observar y analizar las tareas, actividades y funciones que tenga en su puesto de trabajo y vea de forma crítica y objetiva si está cumpliendo con los estándares mínimos o aceptables, así mismo, se puede tocar que la estabilidad laboral de las personas dentro de una organización depende de la evaluación del desempeño, puesto que se verá su compromiso ante el puesto a desarrollar, cabe mencionar, que a partir de ello también se verá si un área llega al

cumplimiento de los objetivos laborales y de cómo resultante que la organización y áreas allegadas no se vean afectadas en el éxito y cumplimiento de sus objetivos, todo ello genera, un buen clima laboral para un adecuado desarrollo social, laboral y emocional de los trabajadores.

Alfaro (2012) Manifiesta que la evaluación del desempeño de los colaboradores es la supervisión de las funciones y responsabilidades que la persona tiene a cargo de su puesto, sea un operario, administrativo o jefatura, por medio de programas de evaluación, donde se mide cuantitativamente los avances de cumplimiento de los objetivos de la empresa, viendo aspectos de funciones, colaboración, competencias, motivación, avance de objetivos y las necesidades de la empresa con el trabajador, así mismo estas evaluaciones sirven como base para detectar a las personas que generan un aporte diferenciador positivo y ascender a estos colaboradores a puestos de más importancia y relevancia para desempeñar puestos como jefaturas o gerencias debido a su gran desempeño en la actualidad y potencialidad detectada para crecer en varios aspectos con el fin de cumplir con las expectativas de la empresa durante un largo tiempo, pero por el contrario, observar y analizar el bajo desempeño que tienen los colaboradores para entrenarlos en la mejora de los conocimientos o capacidades que éstas posean para seguir en la organización, rotación del personal a otros puestos dentro de su área o un área diferente, traslado a otra organización dentro grupo corporativo, y por último, romper el vínculo laboral de la empresa con el colaborador en caso que su rendimiento siga siendo inadecuado y cause inconvenientes para la organización.

Sánchez y Calderón (2012) El desempeño laboral ha tomado forma dentro de los últimos años relacionándose generalmente en como la organización ve en perspectiva el trabajo y avance de los objetivos de los colaboradores, a su vez, esta nació y partió de la idea de requerir y establecer parámetros necesarios para el cumplimiento y medición de los objetivos para así tomar decisiones relacionadas a la implementación de mejoras, las cuales requieren de un coste económico, y ante ello, el área de recursos humanos y también, la sub área que forma parte de ella, gestión del talento humano, requirieron establecer hitos de evaluación de desempeño.

Según Calcina (2012) Nos refiere que la evaluación del desempeño se ejecuta para obtener información acerca de un puesto determinado dentro de una corporación, ante este sentido los procesos evaluativos en sí no son la única forma de evaluar el desempeño dentro del área de recursos humanos, pero si significan una integración del colaborador con la institución, puesto que a partir de los resultados se incorporará y aplicará una capacitación y formación de conocimientos con la finalidad de aprovechar el potencial o la motivación que tengan para generar valor dentro del área.

Cejas, Vasquez, Chirinos, Hernández, Sandoval, Lozada y Anzola (2014) nos refieren que la organización sea pública o privada requieren de ingresos para estar en continuo crecimiento, pero todo para poder subsistir y pagar los ingresos mensuales de los colaboradores, para esto, se debe conocer el rendimiento o desempeño laboral de los trabajadores en su puesto y posteriormente para desarrollar puestos de mayor jerarquía en un futuro, este sirve de elemento diferenciar y definiéndose como la observación y análisis del potencial humano de una persona por medio de la identificación o diagnóstico de su área y de su persona, planificación de los factores intervinientes en su persona, identificación de las metas que debe cumplir en un tiempo determinado y retroalimentación respectiva para que el colaborador siga mejorando.

Chávez (2014) Nos refiere que el desempeño laboral es el rendimiento de los colaboradores dentro de una institución organizacional, y éstas son medidas a través de evaluaciones estandarizadas para ver los sistemas de gestión que, utilizada cada persona, recursos emocionales y cognitivos que usa para ejecutar eficientemente su trabajo para crear valor para la empresa a modo de ventas, procesos correctamente realizados, entre otras acciones.

Amador (2016) La evaluación o rendimiento del desempeño laboral significa una actividad que siempre ha estado relacionada a la administración de recursos humanos a lo largo del tiempo de la creación de esta área dentro de las corporaciones, siempre en los aspectos administrativos es importante puesto que esta área se encarga de elaborar las políticas de administración, por otro lado, esto resultará en documentos administrativos brindados a los colaboradores para identificar cuáles son sus funciones y responsabilidades dentro del puesto y la

organización, toda esta información generalmente se brinda dentro del aspecto conocido como capacitación al momento que el nuevo colaborador ingresa a la empresa y se presenta ante sus nuevos compañeros de trabajos y jefes inmediatos, además, toda esta evaluación se realiza en entidades públicas o privadas, hay que tener siempre en cuenta que el desempeño laboral se realiza de forma distinta en cada trabajador dependiendo de qué puesto y funciones cumpla

National Minority AIDS Council (2018) El proceso de evaluación del rendimiento del colaborador, a perspectiva de este autor es responsabilidad de todo un equipo evaluador, no solamente del área de recursos humanos o del área a evaluar, sino es un conjunto de esfuerzos mutuos para mejorar el rendimiento de los colaboradores del área propuesta o en su defecto de la totalidad de trabajadores pertenecientes a la empresa, para ello se debe realizar un instrumento estandarizado de medición del desempeño adaptado para las características de la organización y de los colaboradores, por otro lado, debe existir una comunicación apropiada y una información previa a los colaboradores a evaluar, para que se adapten al lapso evaluatorio, a si mejoren sus estándares de desempeño, después de la evaluación se realizarán las respectivas capacitaciones por parte de un equipo especialista en el tema sea de la propia empresa o externo, todo esto se debe realizar con la finalidad de cumplir los objetivos del área y que la empresa quiere cumplir para obtener una ganancia o lucro por parte de este, finalmente todas estas evaluaciones se deben realizar con criterio y que todos los colaboradores participen activamente de la evaluación.

2.2.2.2. Evaluación de desempeño

Según Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño es un recurso organizado para medir las características innatas del colaborador dentro del puesto de trabajo, y también observar su desenvolvimiento a futuro para identificar el posible potencial que este tenga dentro de la organización, dentro de este aspecto se juntan aspectos cuantificables y cualitativos que son recabados a lo largo de la instancia del colaborador dentro de una institución por medio de evaluaciones esporádicas y opiniones, para las personas que se desarrollan dentro de una institución lo conocen como evaluaciones, información del desempeño, evaluación esporádicas, entre otros nombres, a forma de conclusión las organizaciones,

siempre tienen que tener una continuidad dentro de la evaluación de los colaboradores y evaluar por igual a todas las áreas sin excepción, sin prejuicio y objetividad para obtener datos verídicos, más allá de medir el rendimiento del trabajador, permite detectar problemas que afligen al mismo y al área a impulsar y obtener mejores resultados, estos se pueden comprobar por medio de concordancias o encuentros en la información de datos, se pueden descartar por medio de la desacuerdo de datos obtenidos a lo largo de las evaluaciones, a partir de ello, y de las evaluaciones realizadas, el área de recursos humanos permite obtener una actualización de las políticas y normativas para toda la empresa o las áreas en específicos tomando como referencias las conductas y evaluaciones de los trabajadores.

Polanco (2013) Nos refiere que la evaluación del desempeño organizacional o también llamado laboral, nos revela información pertinente al rendimiento del colaborador y también permite comparar dicho rendimiento con la de otra persona dentro de una misma área u otra persona que comparta las mismas funciones en un área diferente para ver si el individuo es competente y rinde en el cargo asignado, este proceso es sumamente complejo y surge de la calificación que le den los jefes de su área, instrumentos de evaluación o criterios que la empresa considere relevantes para cumplir con las estrategias y objetivos organizacionales que le brinden una ventaja empresariales ante otras instituciones del mismo rubro, ante ello, es importante observar los sistemas de evaluación de desempeño, flujogramas y organigramas de la estructura empresarial.

Chávez (2014) Nos refiere que la evaluación del desempeño es un proceso administrativo que puede dar se forma numérica como cualitativa, para establecer el grado de eficiencia entre todos los colaboradores, sean operarios, administrativos, jefaturas, incluso la gerencia general, para ver el rendimiento de las funciones y responsabilidades que tenga cada colaborador para que a partir de la información recabada se tomen acciones en cuanto a procedimientos de mejora, por otro lado, también se toman medidas en cuanto a acciones de ascenso de grado o puesto dentro de una organización o promoción del colaborador para trasladarlo de la institución actual a una de mayor relevancia. A parte para evaluar las acciones o comportamientos de las personas.

2.2.2.3. Métodos de evaluación

Según Pérez (2009) nos propone que los métodos de evaluación tienen una única finalidad que es la brindar información cuantitativa fidedigna para emplearla en la mejora de los puestos de trabajo, capacitación de los colaboradores e implementación de nuevos documentos administrativos y financieros que ayuden a la empresa a alcanzar sus objetivos organizacionales y los mantenga en funcionamiento y a subsistir mediante la obtención de recursos económicos, que en parte serán brindados para pagar los salarios mensuales, aspectos remunerativos y de beneficios sociales, pagos a entidades del estado para mantener todas documentaciones de acuerdo a ley y sigan en funcionamiento, pero básicamente existe una relación entre trabajador y empresa, debido a que ambos obtienen una ganancia personal o monetaria que le servirá para sus objetivos, además es un sistema demasiado importante para generar compensaciones y retribuciones entre los diferentes trabajadores de una misma área o en toda la organización al momento de decidir ascensos, toda esta labor puede ser ejecutada por las jefaturas, área de recursos humanos o gerencia general para evaluar a sus colaboradores para saber la pretensión de sus objetivos personales con los organizacionales y en caso exista un bajo nivel o compromiso organizacional, se tomen las medidas respectivas para identificar y mejorar los incentivos para que sus objetivos o pensamientos de aportación del colaborador para con la empresa aumenten. Según Pérez (2009) existen varios métodos de evaluación, entre ellos están los siguientes:

2.2.2.3.1. Método de la escala gráfica de calificaciones

Este método permite a la organización realizar una escala de notas, dígitos numéricos o estadísticos para ver el nivel del desempeño organizacional de los diferentes colaboradores de la empresa, para ello se utilizan características únicas como las funciones, responsabilidades, tareas, tiempo invertido y logros obtenidos, todos estos datos sirven para lograr establecer valores y dividirlo en niveles, así mismo, por medio de este calificativo cada uno de los trabajadores pueden identificar o calificarse por medio de la marcación de características que mejor describan su desempeño en la función y en las características innatas del puesto, para al final obtener un total.

2.2.2.3.2. Método de clasificación interna

Así mismo, este método de evaluación ayuda a la institución y a los empleados a organizarlos sea por área o de forma general de mejor a peor, por medios de medidas o características de evaluación, desde el nivel alto hasta un nivel inferior, posteriormente después de calificarlos a todos, se sigue una evaluación por medio de características o clasificaciones como colaboradores operarios, administrativos, jefaturas, por áreas, entre otras cosas, para nuevamente seleccionar el rango del más alto hasta el más bajo dando perspectivas únicas, ya sea de forma general o específica.

2.2.2.3.3. Método de la comparación por pares

Los métodos de calificación por comparación de pares, son de mucha utilidad para complementar alguna otra clasificación, así mismo, se toma alguna característica en común entre los colaboradores a evaluar, entre estas, pueden ser competencias, características de trabajo, funciones, conocimientos, entre otras cosas, y cada uno de estos se les generará una calificación positiva o negativa para saber cuál de los empleados seleccionado por pares es mejor en una categoría determinada, sumando como resultante en que aspectos resalta el evaluado y donde obtuvo un puntaje.

2.2.2.3.4. Métodos de los incidentes críticos

Dentro de este método los comportamientos de los colaboradores se rigen por características principales que los llevarán realizar actos que tengan como resultado aspectos positivos o negativos para su ser, a partir de esto, se evaluará sistemáticamente registrando los hechos negativos y positivos mejor destacados dentro de la organización, basándose principalmente en las tareas a realizar y las opiniones brindadas por los colaboradores y jefes inmediatos, para finalmente, analizar cada una de las situaciones de forma específica y general la aptitud y percepción de la persona ante la situación estresante, para tener una perspectiva de cómo se comportaría ante dichas situaciones, las figuras a evaluar serán los relacionados con el entrevistado para tener un enfoque global.

2.2.2.3.5. Las formas narrativas

La técnica proporcionada dentro de la evaluación de la forma narrativa ayuda a evaluar al personal de tal forma, que observa el avance de un colaborador por medio de la descripción a las personas allegadas dentro de la organización, tales como su supervisor o jefe inmediato, colaboradores que comparten área con el entrevistado, y colocar situaciones críticas donde la persona deberá expresar una solución a la problemática presentada

2.2.2.3.6. Escalas de estimación ancladas

Este método ayuda al entrevistador a recabar información por medio del análisis del comportamiento del colaborador, por medio de una técnica asociativa que combina varias estimaciones o cifras cuantificables, gráficas de estimación, soluciones planteadas ante problemáticas críticas.

2.2.2.4. Teorías

2.2.2.4.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Según Cobo (2003) Nos manifiesta que la motivación dentro de las organizaciones es de suma importancia para reconocer si el personal está comprometido con las funciones que realiza en un puesto determinado y posteriormente servirá para establecer mejoras o programas de motivación para reforzar las actividades del individuo, ante lo anteriormente mencionado, refiere que Maslow (1950) realizó su teoría de las necesidades básicas para las personas, pero también, se puede aplicar al ámbito organizacional para saber cuáles son las necesidades implícitas que los trabajadores piensan para satisfacer sus requerimientos básicos y ante esto, ver si el desempeño requerido compensa las actividades que realiza el trabajador, Maslow nos propone que, un esquema piramidal, donde las necesidades físicas se encuentran en la base de la pirámide, por lo cual podemos referir que las funciones a realizar con su desempeño debe ser compensado por recompensas salariales, personales y sociales, arriba de las necesidades básicas, se encuentra las necesidades de protección con el colaborador, y mediante la empresa tiene que realizar planes de seguridad y salud ocupacional para que la salud holística del colaborador sea adecuada dentro de la

organización, como tercera parte del esquema piramidal se encuentra los aspectos sociales o de pertenencia, dentro de ésta, los aspectos a desempeñar por el colaborador deben ser adecuados y las relaciones sociales que tengan los colaboradores entre sí, deben ser proporcionalmente esperados a lo que la persona imagina y percibe de la empresa, para que se encuentre realizado socialmente en la empresa, las necesidades de status, se encontraría que tan realizado se encuentra la persona con su puesto y como la sociedad y su círculo social cercano lo percibe, y en el pico del esquema piramidal, se encuentran las necesidades de autorrealización, que es la suma de aspectos, sociales, económicos, emocionales, entre otros, de como la persona se siente realizada en la organización con el desempeño realizado, las expectativas que tenga en cuanto a las funciones a ejecutar y las exigencias que la empresa le coloca al trabajador.

Elizalde, Martí y Martínez (2006) Nos refieren que las necesidades expresadas por Maslow se basan en aspectos emocionales para construir su teoría, así mismo, las motivaciones juegan un rol importante debido a que se requiere que la persona tenga experiencias y objetivos propuestos y que estos se cumplan para cubrir las necesidades básicas.

Por otro lado, Araya y Pedreros (2013) Nos menciona un alcance sobre lo referido por Maslow (1943) acerca de aspectos motivacionales y de necesidades básicas, donde la organización tiene que mantener motivados a los colaboradores, así como tener un clima y estructura organizacional adecuada, considerando el ambiente físico.

Según Sergueyevna y Mosher (2013) Nos propone que la teoría de necesidades básicas de Maslow, nos indica que hay jerarquías básicas que un ser humano de por sí debe cumplir para sentirse satisfecho, viva con los requerimientos básicos una vida adecuada en los sentidos sociales, emocionales, laborales, familiares, entre otros aspectos, pero enfocándose en que la persona sepa adaptarse a las situaciones de acuerdo con sus comportamientos.

Según Lozano y Barragán (2015) Nos refiere que la pirámide Maslow hace referencia a las necesidades de como una persona pasa o cumple para llegar a sentirse autor realizado, así mismo, estas necesidades ayudan al ser humano a

adaptarse al comportamiento de otras personas dentro de un ámbito determinado, en este caso, puede darse al ámbito laboral, para realizar apropiadamente sus funciones y tener un desempeño promedio a alto para sobresalir ante otros colaboradores.

2.2.2.4.2. Teoría del aprendizaje o de reforzamiento de Skinner

Según Guerrero y Flores (2009) Nos refiere que la teoría del aprendizaje ayuda a la organización a ver el grado de desempeño laboral de los colaboradores en la organización debido a que se puede reforzar ciertas actividades para que tengan un incremento o mayor compromiso ante el reforzamiento motivacional, por ejemplo, en vendedores, se le refuerza dicha conducta a través del pago de comisiones adicional a su sueldo, además de adaptarse conductualmente para evitar castigos o seguir con la estabilidad laboral para seguir recibiendo una retribución económica.

Ribes (2012) Nos manifiesta que esta teoría es básicamente manejar el comportamiento que tiene una persona dentro de un momento determinado o ante una situación o interacción social, se puede manejar, esto puede ser trasladado al ámbito organizacional manejando el comportamiento y desempeño de una persona ante las funciones que tiene que realizar dentro de su puesto de trabajo, así mismo, aumentar la motivación que una persona tiene ante las actividades que realiza incentivándole por medio de elogios o retribuciones personales, facilidades dentro de los horarios de trabajo, también llamada flexibilidad laboral.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Robbins y Timothy (2013) nos refiere que existen 4 dimensiones que conforman la variable de desempeño laboral:

2.2.2.5.1. Capacidad del colaborador

Se expresa en los comportamientos observables y no observables que el colaborador dentro de una institución tenga a partir de su puesto, con respecto a aspectos a los conocimientos que aplique en las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.

2.2.2.5.2. Desarrollo del colaborador

Es el aspecto innato del ser humano el cual impulsa a lograr y mejorar en sus conocimientos y capacidades para establecer interrelaciones directas con sus compañeros de áreas y de otras partes de la empresa para cumplir con los objetivos organizacionales, pero más que todo, relacionarse interpersonalmente con los colaboradores para generar un bienestar social.

2.2.2.5.3. Eficacia

Se establece como la forma de realizar correctamente las actividades dentro de un área o puesto determinado para cumplir con las metas establecidas por un jefe inmediato, generalmente esto es de origen individual que le permitirá medir al encargado un estándar dentro de este desempeño.

2.2.2.5.4. Perfil laboral

Generalmente los comportamientos observables que influyen dentro de una organización y son importantes para los compañeros de trabajo y la empresa en sí, esto se adecua y cambia de acuerdo con la edad, relación con los compañeros de trabajo e identificación con el puesto laboral y la visión de la institución.

2.3. Definición de términos básicos

Banco Mundial: Noy (2013) Es una entidad internacional de carácter financiero para los países que presentan características en vía de desarrollo.

Coefficiente de correlación: Alarcón (2013) Es una representación lineal de la relación que se genera entre dos variables cuantitativas.

Colaboradores: Son los elementos más importantes para la organización cumplen en desarrollar la obtención de participación entre otros para alcanzar un objetivo en común en la apreciación mundial es lo que toda organización espera alcanzar con sus empleados (Rodríguez, 2019)

Competencia: Chiavenato (2011) Es el conjunto de capacidades, habilidades y motivaciones que tiene una persona al momento de realizar alguna actividad.

Consultoría organizacional: Deloitte Consulting (2018) Es el proceso de asesoramiento por parte de una entidad externa hacia una empresa con la finalidad de mejorar ciertos procesos o cumplir determinadas normativas.

Desempeño laboral: Pedraza, Amaya y Conde (2010) Son comportamientos o conductas que genera todo colaborador dentro de un ámbito organizacional cuando ejecuta sus funciones y responsabilidades.

Feedback: Sergueyevna y Mosher (2013) Es una estrategia de evaluación de la información y devolución de la misma con los aspectos o impresiones positivos que ha generado.

Flujograma: Quindemil y León (2014) Es la representación gráfica de un proceso de información.

Funciones laborales: Rodríguez (2019) Es el conjunto de actividades innatas de un puesto laboral, la cual se diferencia de una actividad porque es el conjunto de estas es una función y es antecedida y seguida de otra función en el mismo puesto u otro.

Gestión Administrativa: Rosas y Flores (2018) es la interpretación de actividades a través de documentos físicos o virtuales que sustenten su control o gestión.

Gestión Institucional: Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) es el control de actividades generales que suscitan dentro de una empresa determinada, tales como: ascensos, control de personal, entre otros aspectos relacionados a temas de organización

Gestión Pedagógica: De acuerdo con Quispe (2020) Es el proceso de mejora que implica la evaluación constante del docente con la finalidad que ofrezca un desarrollo personal y laboral para el profesional anteriormente indicado.

Gráficas de estimación: Pérez (2009) Son representaciones cuantitativas manifestadas a través esquemas con cumplen con el objetivo de analizar tendencias atípicas.

Inducción de personal: Bermúdez (2011) Es el primer organizacional que recibe todo colaborador, el cual es de suma importancia para poder generar confianza y estabilidad social con los compañeros del área y de forma general

Jerarquía: Artavia (2010) Es la representación ascendente o descendente de importancia social o laboral de un grupo de personas que puede ser expresada de forma gráfica o teórica.

Metas organizacionales: ICESI (2000) Son acciones propuestas por la organización o una de sus áreas con la finalidad de comprometer a los colaboradores a cumplir una serie de actividades o juntar esfuerzos para el éxito del proceso.

Motivación: Naranjo (2009) Es un constructo teórico e intrínseco del ser humano que influyen en el cumplimiento de determinadas metas.

Organigrama: Chiavenato (2011): Es la representación gráfica de la estructura por áreas de una organización.

Órgano de control institucional: Según Espinoza (2020) es el órgano responsable de la atención administrativa para un grupo de instituciones de un sector determinado.

Perfil laboral: Chiavenato (2011) Es la representación de funciones, actividades, responsabilidades, requisitos necesarios como formación académica y conocimiento que requiere una persona para poder cumplir con los requisitos de un puesto de trabajo.

Planillas: Correa (2013) Son registros contables que se comienza al inicio de la relación laboral y es donde se detalla los beneficios laborales de acorde a ley que le corresponden al trabajador.

Procedimientos: Millo, González y Fuentes (2017) Es el conjunto de procesos estandarizados que tienen un output de información hacia el exterior de la empresa.

Reclutamiento: Chiavenato (2011) Es la atracción de personas a una organización con la finalidad de continuar de seguir con el proceso de selección para tomar en cuenta al mejor talento para un puesto.

Reforzamiento motivacional: Guerrero y Flores (2009) Son impulsos internos los cuales tienen una consecuencia conductual.

Salarios: Rodríguez y Santofimio (2016): Es la retribución económica o en especies que se le brinda a una persona por prestar servicios o conocimientos a una organización o persona natural.

Salud Ocupacional: Cejas, et al. (2014) Es el conjunto de esfuerzos conjuntos dentro de una organización que permiten promocionar y mantener la salud holística de los colaboradores

SAP: Saldarriaga (2009) Es un software que procesa información por medio de diferentes módulos de acuerdo a cada área dentro de un ente o empresa.

SERVIR: Andina (2016) Es la autoridad nacional del servicio civil cuya jurisdicción con las instituciones públicas o estatales.

Sociológico: Correa (2013) Es el estudio de la vida y conductas interpersonales del ser humano.

UGEL: Según Pinto (2012) el término UGEL, hace referencia y es acrónimo y hace representación a la Unidad de Gestión Educativa Local seguido siempre de un nombre de la localidad o determinada ubicación geográfica que lo presente que permitirá el cumplimiento de normas específicas sobre la materia de educación en relación con los profesionales correspondientes del estado.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

H₀: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicos

H₁: Existe relación entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

H₀: No existe relación entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

H₁: Existe relación entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

H₀: No existe relación entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

H₁: Existe relación entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

H₀: No existe relación entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

- H₁: Existe relación entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- H₀: No existe relación entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- H₁: Existe relación entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- H₀: No existe relación entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

3.2. Variables de estudio

Desempeño laboral

- a) Capacidad del colaborador
 - Experiencia
 - Habilidades y conocimientos
- b) Desarrollo del colaborador
 - Relaciones sociales
 - Cumplimiento de objetivos organizacionales
 - Bienestar social
- c) Eficacia
 - Metas establecidas
 - Estándares de medición
- d) Perfil laboral
 - Identificación con el puesto
 - Visión institucional

Gestión de recursos humanos

- a) Procesos de atracción de personas
 - Reclutamiento
 - Selección
- b) Procesos de organización personas
 - Inducción
 - Diseño de puestos
 - Evaluación de desempeño
- c) Procesos de Retención de personas
 - Remuneración económica
 - Servicios sociales
 - Seguridad y salud ocupacional
- d) Procesos de desarrollo de personas
 - Capacitación
 - Desarrollo organizacional
- e) Procesos de evaluación de personas.
 - Productividad
 - Constancia de avance
 - Equilibrio social

3.2.1. Definición conceptual

3.3.2.1. Gestión de recursos humanos

Según Chiavenato (2011) Nos refiere que la gestión de recursos humanos es la administración de los colaboradores desde que ingresan a laborar dentro de una organización, su desarrollo, así como la entrega de los beneficios remunerativos y sociales hasta su posterior desligamiento profesional y laboral con la organización.

3.3.2.2. Desempeño laboral

Según Robbins y Timothy (2013) Manifiestan que el desempeño laboral es la aplicación de las capacidades, conocimientos y habilidades que tiene el trabajador para el cumplimiento de funciones y responsabilidades dentro de un puesto laboral

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Gestión de recursos humanos

Son los procesos que se generan a partir del requerimiento de un colaborador hasta su posterior desligue laboral con la empresa, la cual comprende el reclutamiento, selección e inducción de personal, las respectivas remuneraciones por su labor y beneficios de acorde a ley, así como aspectos complementarios de capacitación y una línea carrera para generar un equilibrio en su desarrollo

3.2.2.2. Desempeño laboral

Es el valor agregado que puede ofrecer toda persona dentro de un puesto de trabajo por medio del cumplimiento de un perfil laboral, pero sobre todo del logro de objetivos y metas, además de verse identificado con la finalidad que tiene la empresa para lograr buenas actitudes profesionales y capacidades.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El estudio de investigación es aplicada, la información obtenida de las variables y sus dimensiones son percibidas en una realidad observable y también está sujeta a modificación, ampliación y desarrollo del conocimiento de los constructos con el paso del tiempo.

3.3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional descriptivo, puesto que busca explicar las correlaciones teóricas y prácticas que se dan entre dos o más variables dentro de un tiempo determinado, además de establecer los niveles de frecuencia de cada constructo estudiado.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental puesto que se está observando y analizando la realidad problemática de una situación real, que es la gestión de recursos humanos en relación al desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019. Cabe mencionar, que las variables descritas anteriormente no serán manipuladas o alteradas, sino, serán medidas, complementando lo referido, Alarcón (2013) indica que el estudio de investigación corresponde a un diseño no experimental de carácter correlacional-descriptivo dado de forma transversal, puesto que el estudio de las variables de investigación se da un ambiente crítico-temporal donde los constructos son visualizados de forma clara y concisa. Cuya diagramación será representada por:

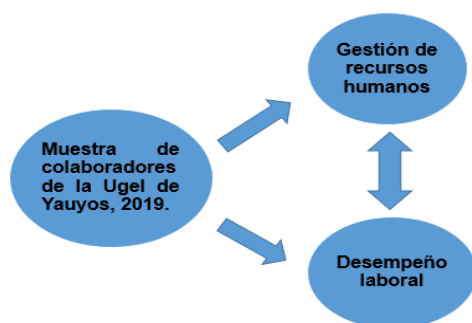


Figura 1. Diseño de la investigación

Fuente: UGEL Yauyos 2019.

Elaboración: Propia.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 54 colaboradores de la institución estatal, UGEL N° 13 de la provincia de Yauyos, Lima, 2019. Que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, cuya distribución se representa y se dan los detalles en la tabla 1.

Tabla 1.

Distribución de colaboradores de la institución estatal, UGEL N° 13 de la provincia de Yauyos, Lima, 2019.

Área	Número	Porcentaje
Dirección	6	12.44
Gestión Pedagógica	12	24.48
Gestión Institucional	8	16.32
Gestión Administrativa	16	32.65
Asesoría Jurídica	4	8.16
Órgano de Control Institucional	3	6.12
Total	49	100

Fuente: UGEL Yauyos 2019.

Elaboración: Propia.

3.5.2. Muestra

La técnica del muestreo utilizado para el estudio ha sido censal donde el universo poblacional descrita en el anterior apartado fue considerada en su totalidad para la muestra del estudio de investigación (Fernández y Baptista 2013), así mismo, su distribución se representa en la tabla 2.

Tabla 2.

Distribución de la muestra colaboradores de la institución estatal, UGEL N° 13 de la provincia de Yauyos, Lima, 2019.

Área	Número	Porcentaje
Dirección	6	12.44
Gestión Pedagógica	12	24.48
Gestión Institucional	8	16.32
Gestión Administrativa	16	32.65
Asesoría Jurídica	4	8.16
Organo de Control Institucional	3	6.12
Total	49	100

Fuente: UGEL Yauyos, 2019.

Elaboración: Propia

3.6. Criterios de selección

3.6.1. Criterios de Inclusión

- Funcionarios de las áreas: Dirección, gestión pedagógica, institucional, administrativa, jurídica y órgano de control institucional.
- Mantener contrato vigente con la organización

3.6.2. Criterios de Exclusión

- Personal operario
- Personal eventual

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

Se empleó las técnicas de medición cuantitativa por medio de la aplicación de encuestas para la recolección de datos puesto que se mide de forma gradual los ítems por medio de una escala Likert a 5 respuestas. (González, 2007)

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos para analizar las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral serán elaborados por el investigador considerando los marcos teóricos, en cuanto a dimensiones de los autores Chiavenato (2011) y Robbins y Timothy (2013) según corresponde a las variables anteriormente mencionadas, posteriormente serán validados bajo un criterio 3 jueces expertos en el conocimiento de cada variable, asimismo, serán complementadas bajo la confiabilidad estadística de alfa Cronbach donde se han obtenido que ambas encuestas arrojan índices de .855 para la encuesta de Gestión de recursos humanos y de .879, que se interpretan como confiabilidades altamente aceptables para el del desempeño laboral, las cuales fueron analizadas a partir del tratamiento de la base de datos en el programa SPSS en su versión 24.

3.8. Métodos de análisis de datos

El tratado de los datos estadísticos, se desarrollaron a través del programa estadístico SPSS en su versión 24.0 a través del análisis de ítems, validez y confiabilidad de las dimensiones y los constructos de estudio por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, además, se realizó la prueba de Shapiro Wilk para analizar el supuesto de normalidad y saber que estándar estadístico aplicar, Pearson o Spearman. Posteriormente al procesamiento de datos, se presentaron en gráficos y tablas de doble entrada de acuerdo al análisis correlacional, las mismas que serán elaboradas bajo normas APA.

3.9. Aspectos éticos

La recolección de datos, fue estrictamente privado y confidencial puesto que no ha sido difundido o distribuido de forma pública para otras personas o instituciones, así mismo, se contó con los consentimientos informados y autorizaciones de las personas y autoridades necesarias para que se realice la presente investigación.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentaron los resultados correlaciones y descriptivos, expresados en forma organizada a través de la representación de tablas y gráficos.

Tabla 3.

Correlación entre la gestión de recursos humanos en relación con el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

	Desempeño laboral (r)	Sig. (p)
Gestión de recursos humanos	.208	.152

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman
Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis h1
**p<.01: Muy significativa
*p<.05: Significativa

En la tabla 3, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde no se puede evidenciar una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos en relación con el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

Tabla 4.

Correlación entre los procesos de atracción de personas de gestión de recursos humanos en relación con las dimensiones del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

	Procesos de atracción de personas (r)	Sig. (p)
Capacidad del colaborador	.345	.015 *
Desarrollo del colaborador	.723	.000 **
Eficacia	.521	.094
Perfil laboral	.172	.236

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis H_1

** $p < .01$: Muy significativa

* $p < .05$: Significativa

En la tabla 4, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se evidencia una correlación muy significativa entre los procesos de atracción de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador, asimismo, existe una relación significativa con la dimensión de la capacidad del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

Tabla 5.

Correlación entre los procesos de organización de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

	Procesos de organización de personas (r)	Sig. (p)
Capacidad del colaborador	.235	.104
Desarrollo del colaborador	.956	.000 **
Eficacia	.218	.132
Perfil laboral	.143	.325

Nota:

- r: Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis H_1
- ** $p < .01$: Muy significativa
- * $p < .05$: Significativa

En la tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se evidencia una correlación muy significativa entre los procesos de organización de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

Tabla 6.

Correlación entre los procesos de retención de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

	Procesos de retención de personas (r)	Sig. (p)
Capacidad del colaborador	.156	.284
Desarrollo del colaborador	.667	.000 **
Eficacia	-.143	.327
Perfil laboral	.029	.845

Nota:

- r: Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis h1
- **p<.01: Muy significativa
- *p<.05: Significativa

En la tabla 6, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se evidencia una correlación muy significativa entre los procesos de retención de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

Tabla 7.

Correlación entre los procesos de desarrollo de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

	Procesos de desarrollo de personas (r)	Sig. (p)
Capacidad del colaborador	.114	.434
Desarrollo del colaborador	.474	.001 **
Eficacia	.126	.387
Perfil laboral	.099	.499

Nota:

- r: Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis h1
- **p<.01: Muy significativa
- *p<.05: Significativa

En la tabla 7, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se evidencia una correlación muy significativa entre los procesos de desarrollo de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

Tabla 8.

Correlación entre los procesos de evaluación de personas de gestión de recursos humanos en relación a las dimensiones del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

	Procesos de evaluación de personas (r)	Sig. (p)
Capacidad del colaborador	.174	.232
Desarrollo del colaborador	.539	.000 **
Eficacia	.069	.637
Perfil laboral	.237	.102

Nota:

- r: Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis h1
- **p<.01: Muy significativa
- *p<.05: Significativa

En la tabla 8, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se evidencia una correlación muy significativa entre los procesos de evaluación de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

Tabla 9.

Niveles del Área a la que pertenezco

Área	Número	Porcentaje
Dirección	6	12.24
Gestión Pedagógica	12	24.48
Gestión Institucional	8	16.32
Gestión Administrativa	16	32.65
Asesoría Jurídica	4	8.16
Órgano de Control Institucional	3	6.12
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 9, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia de la participación del área de gestión administrativa con un índice del 32.65%.

Tabla 10.
Niveles de tiempo que lleva en la organización

Años	Número	Porcentaje
Menos de un año	4	8
1 a 2 años	6	12
3 años	21	43
4 años a más	18	37
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

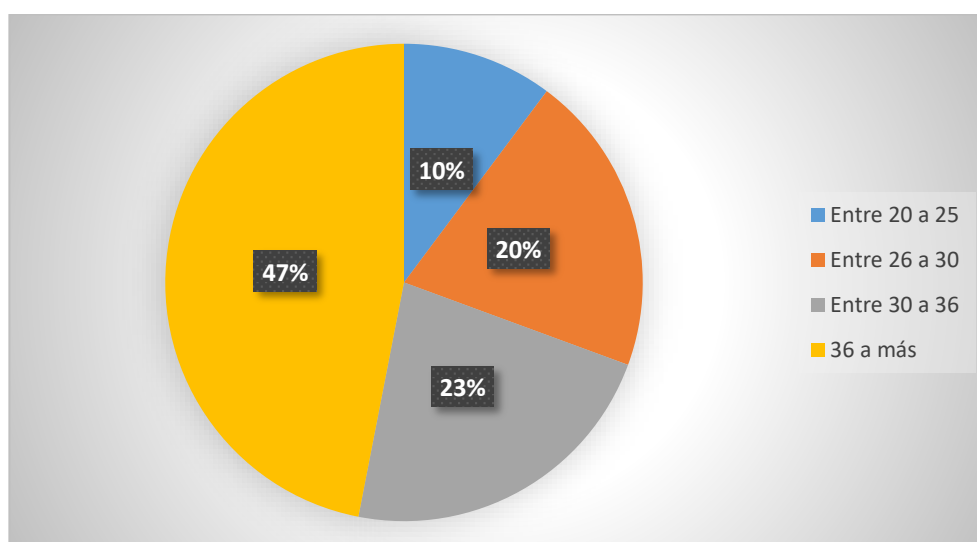


Figura 2. Tiempo que lleva en la organización

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 10 y gráfico 2, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia de la muestra donde los participantes indican una prevalencia del tiempo que llevan en la organización en promedio de 3 años.

Tabla 11.

Niveles de Grado académico de los colaboradores

Grado académico	Número	Porcentaje
Bachiller	16	33
Licenciatura	27	55
Magister	4	8
Doctorado	2	4
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

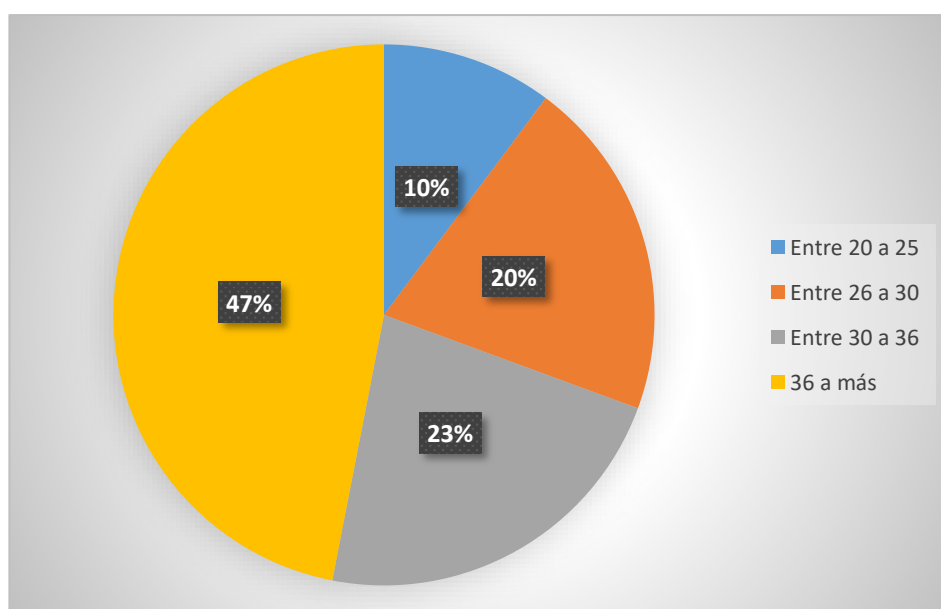


Figura 3. Grado académico actual

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 11 y gráfico 3, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia de la muestra donde los participantes tienen un grado académico prevalente indicado como licenciado.

Tabla 12.
Niveles de edades actuales

Rango actual de edad	Número	Porcentaje
Entre 20 a 25	5	10
Entre 26 a 30	10	20
Entre 31 a 35	11	23
36 a más	23	47
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

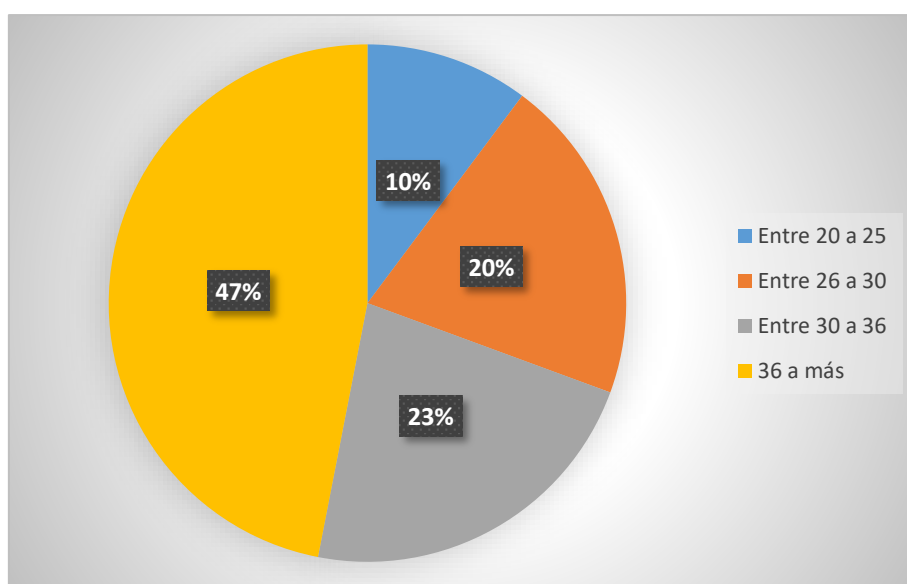


Figura 4 Edades actuales

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 12 y gráfico 4, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia de la muestra donde los participantes tienen una edad prevalente de 36 años a más.

Tabla 13.
Niveles de Gestión de recursos humanos

	Número	Porcentaje
Siempre	9	18
Casi siempre	16	33
En algunos casos	24	49
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia
Fuente: Propia

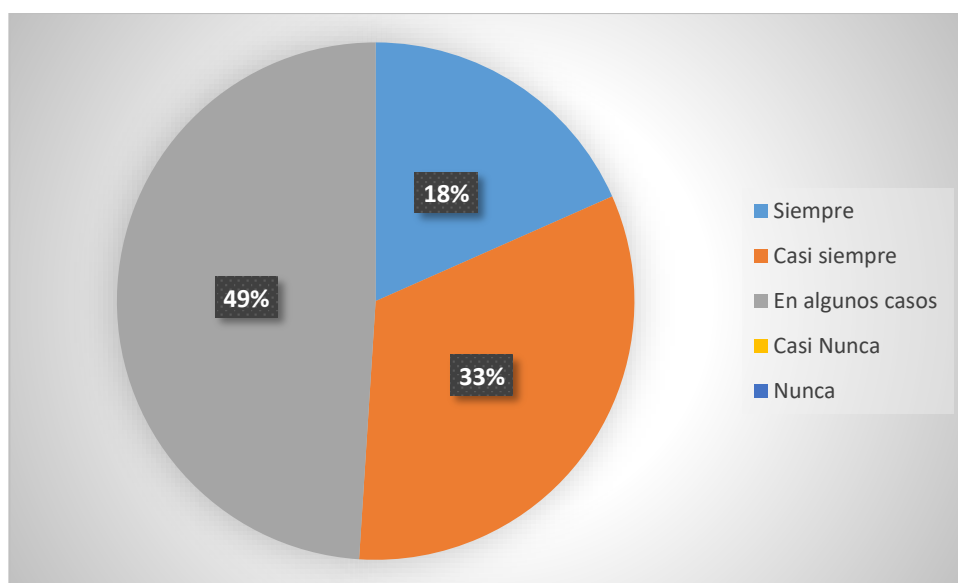


Figura 5. Niveles de Gestión de recursos humanos
 Elaboración: Propia
 Fuente: Propia

En la tabla 13 y gráfico 5, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel en algunos casos en los niveles de gestión de recursos humanos con un índice del 49%.

Tabla 14.
Niveles de Desempeño Laboral

	Número	Porcentaje
Siempre	20	41
Casi siempre	13	26
En algunos casos	16	33
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

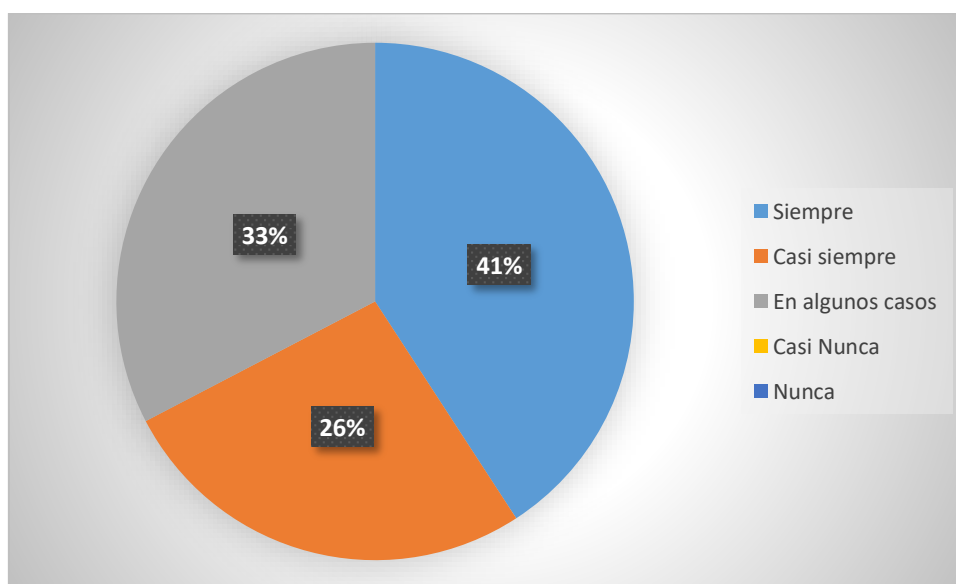


Figura 6. Niveles del desempeño laboral

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 14 y gráfico 6, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel siempre en los niveles de desempeño laboral con un índice del 41%.

Tabla 15.
Niveles de Procesos de atracción de personas

	Número	Porcentaje
Siempre	19	41
Casi siempre	13	27
En algunos casos	9	18
Casi nunca	7	14
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

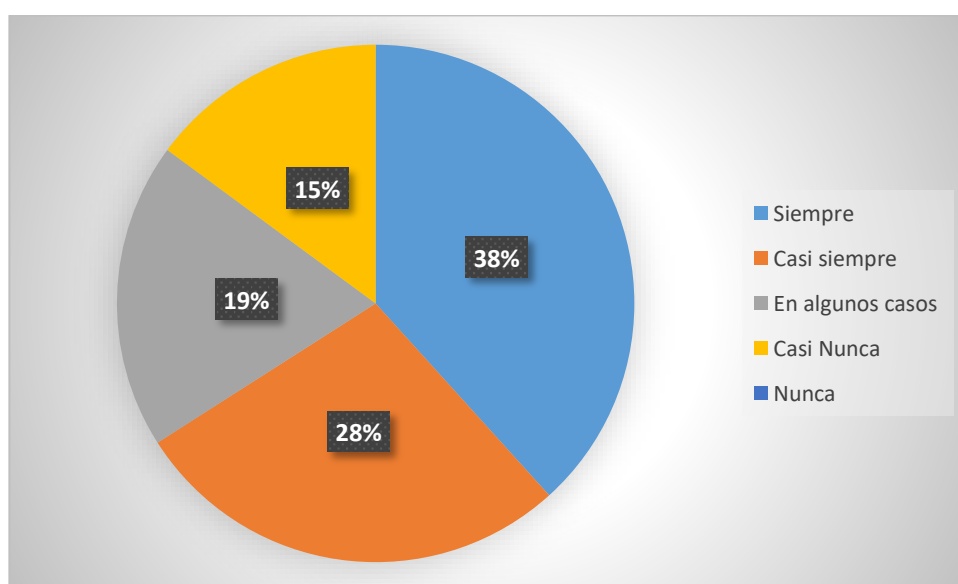


Figura 7. Niveles de procesos de atracción de personas

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 15 y gráfico 7, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel siempre en los niveles de procesos de atracción de personas con un índice del 38%.

Tabla 16.

Niveles de Procesos de organización de personas

	Número	Porcentaje
Siempre	8	16
Casi siempre	14	29
En algunos casos	20	43
Casi nunca	7	14
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

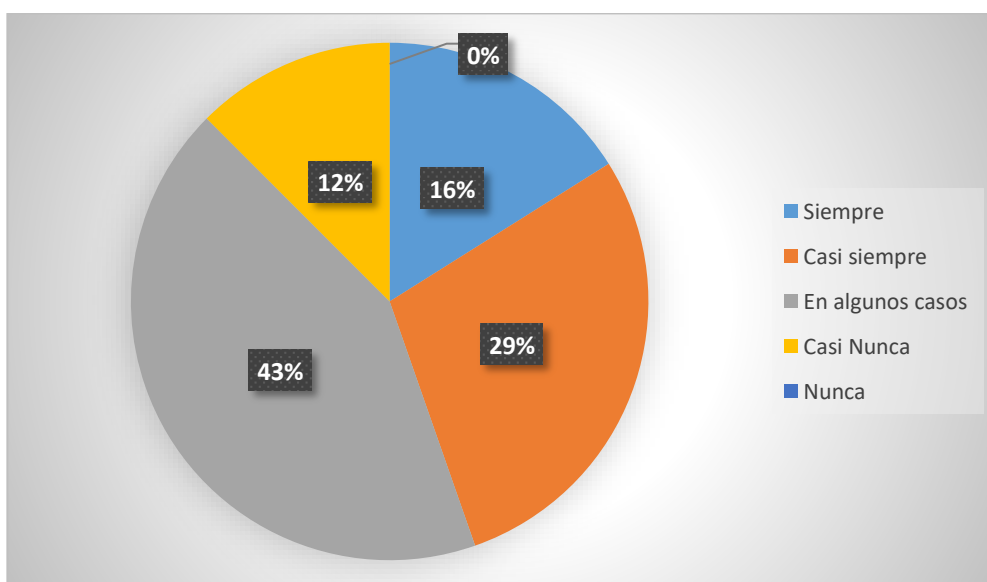


Figura 8. Niveles de procesos de organización de personas

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 16 y gráfico 8, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel en algunos casos en los niveles de procesos de organización de personas con un índice del 43%.

Tabla 17.
Niveles de Procesos de retención de personas

	Número	Porcentaje
Siempre	2	4
Casi siempre	19	39
En algunos casos	19	39
Casi nunca	9	18
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

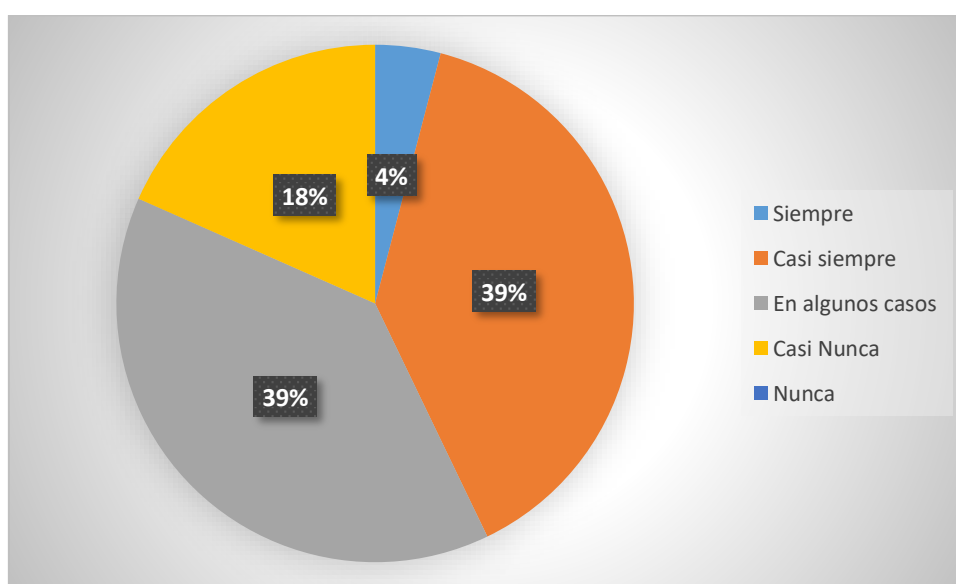


Figura 9. Niveles de procesos de retención de personas

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 17 y gráfico 9, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel casi siempre y en algunos casos en los niveles de procesos de retención de personas con un índice del 39%.

Tabla 18.

Niveles de Procesos de desarrollo de personas

	Número	Porcentaje
Siempre	12	24
Casi siempre	14	29
En algunos casos	15	31
Casi nunca	8	16
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

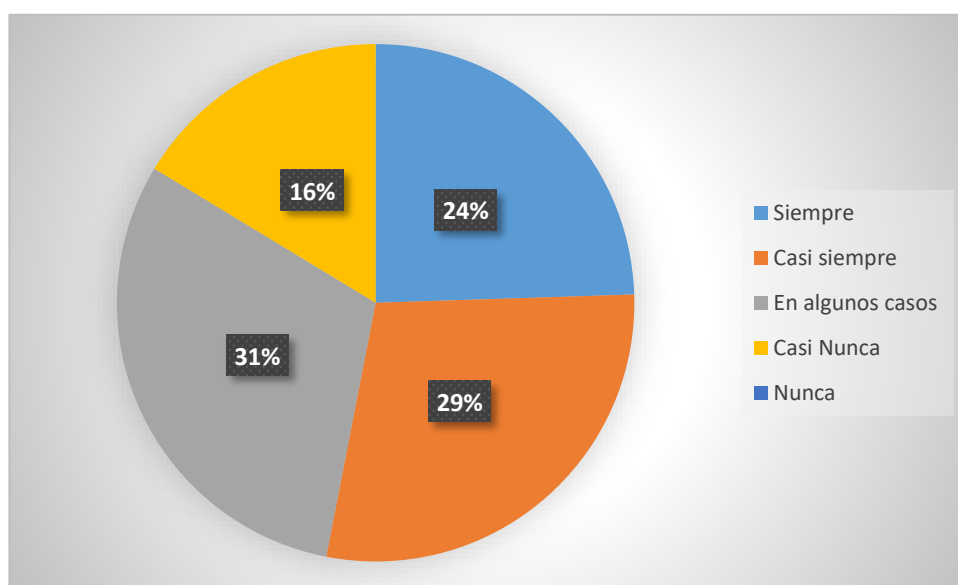


Figura 10. niveles de procesos de desarrollo de personas.

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 18 y gráfico 10, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel en algunos casos en los niveles de procesos de desarrollo de personas con un índice del 31%.

Tabla 19.
Niveles de Procesos de evaluación de personas

	Número	Porcentaje
Siempre	6	12
Casi siempre	25	51
En algunos casos	14	29
Casi nunca	4	8
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia
Fuente: Propia

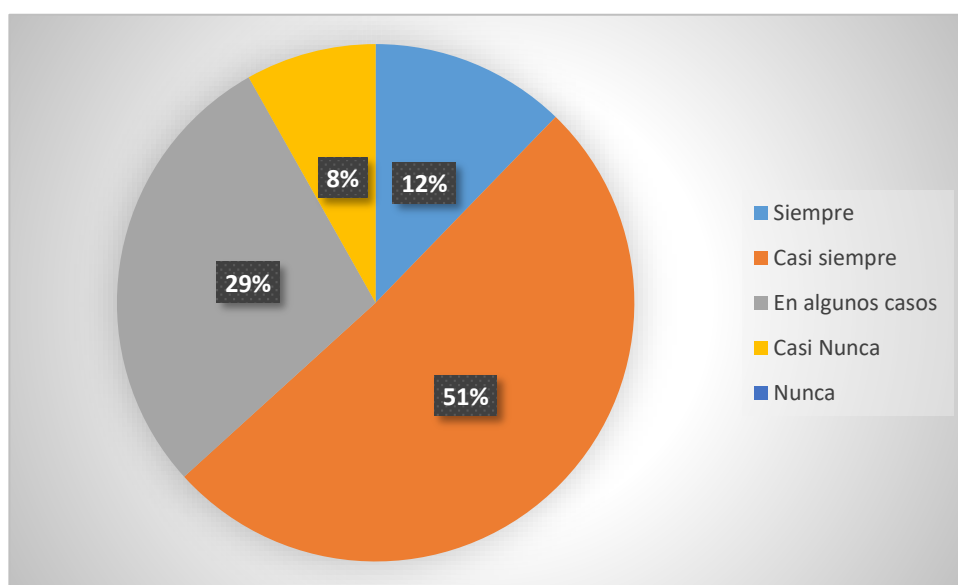


Figura 11. Niveles de procesos de evaluación de personas
Elaboración: Propia
Fuente: Propia

En la tabla 19 y gráfico 11, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel casi siempre en los niveles de procesos de evaluación de personas con un índice del 51%.

Tabla 20.
Niveles de capacidad del colaborador

	Número	Porcentaje
Siempre	19	39
Casi siempre	16	33
En algunos casos	14	28
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

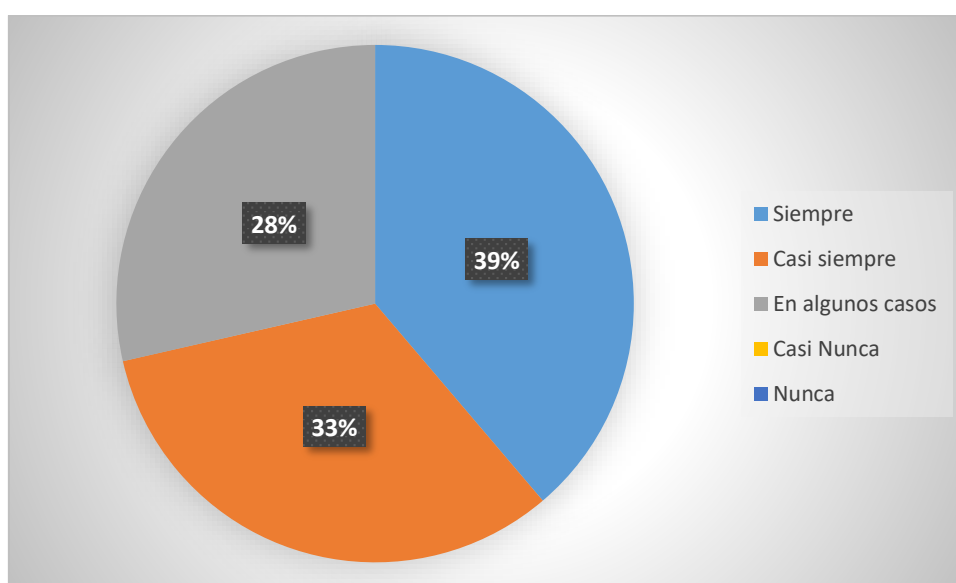


Figura 12. Niveles de capacidad del colaborador

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 20 y gráfico 12, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel siempre en los niveles de capacidad del colaborador con un índice del 39%.

Tabla 21.
Niveles de desarrollo del colaborador

	Número	Porcentaje
Siempre	5	10
Casi siempre	16	33
En algunos casos	12	24
Casi nunca	16	33
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia
Fuente: Propia

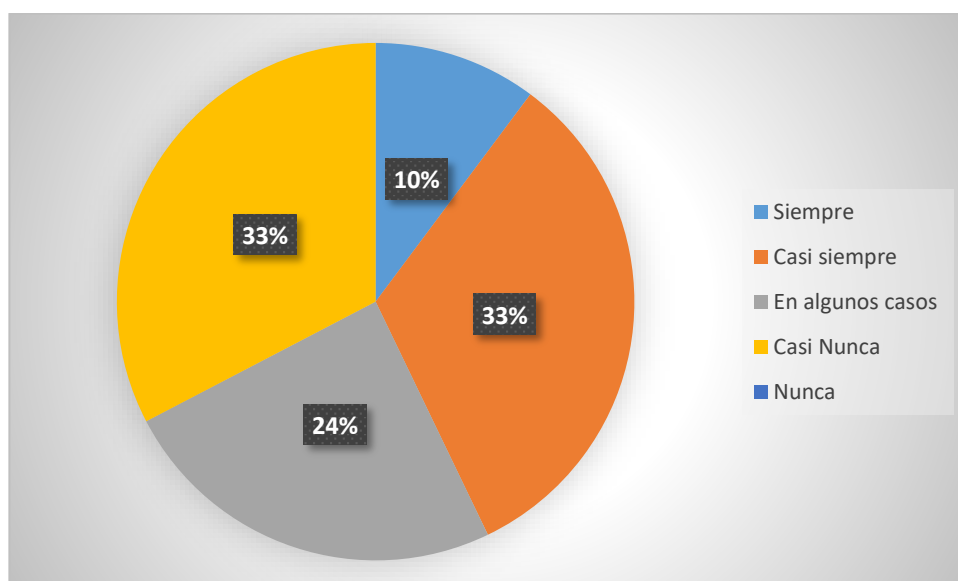


Figura 13. Niveles de desarrollo del colaborador
Elaboración: Propia
Fuente: Propia

En la tabla 21 y gráfico 13, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel casi siempre y casi nunca en los niveles de desarrollo del colaborador con un índice del 33%.

Tabla 22.
Niveles de eficacia

	Número	Porcentaje
Siempre	18	37
Casi siempre	11	22
En algunos casos	19	39
Casi nunca	1	2
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia
Fuente: Propia

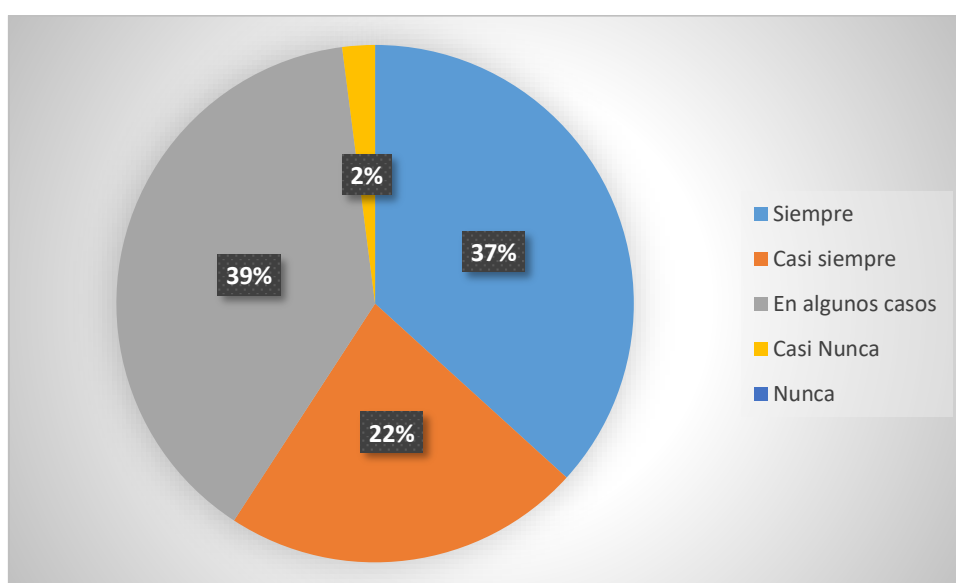


Figura 14. Niveles de eficacia
Elaboración: Propia
Fuente: Propia

En la tabla 22 y figura 14, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel en algunos casos en los niveles de eficacia con un índice del 39%.

Tabla 23.
Niveles de perfil laboral

	Número	Porcentaje
Siempre	25	51
Casi siempre	8	16
En algunos casos	15	31
Casi nunca	1	2
Nunca	0	0
Total	49	100

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

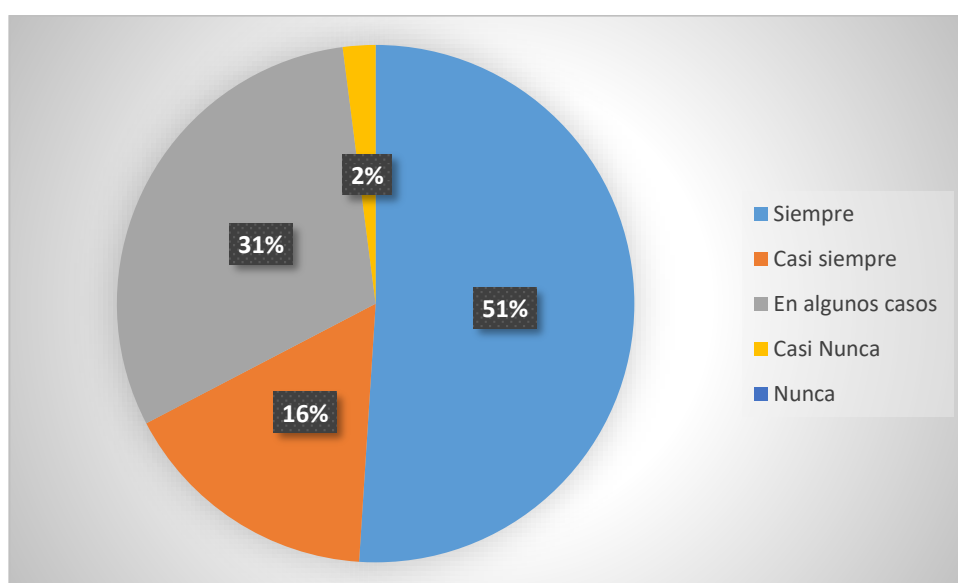


Figura 15. Niveles de perfil laboral

Elaboración: Propia

Fuente: Propia

En la tabla 23 y figura 15, se presentan los resultados mostrados en el presente estudio donde indican una prevalencia del nivel en siempre en los niveles de perfil laboral con un índice del 51%.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presentarán el acápite de la discusión de resultados de forma organizada en base a las hipótesis formuladas en el presente estudio.

En la tesis de Salazar (2015), denominada “La gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado gamos de la ciudad de Ambato” donde las conclusiones obtenidas evidencian que el valor es de $p > 0,00$ no superando el valor de significancia 0,05 es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia, aceptándose la hipótesis general donde la gestión de recursos humanos por competencias incide en el desempeño laboral. En caso de la presente investigación, en la correlación general para establecer la hipótesis si existe correlación entre la gestión de recursos humanos en relación con el desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019, indicamos que no se puede evidenciar una correlación significativa evidenciando un p valor de .152 y un índice de correlación de .208 entre la gestión de recursos humanos en relación con el desempeño laboral, por lo cual podemos interpretar que no existe correlación estadística entre ambas variables mencionadas, cabe mencionar, que si existe un grado bajo y positivo de relación entre ambas, indicando e interpretando que si la gestión de recursos humanos es buena, el desempeño laboral del personal captado para la organización y los que forman parte de la misma serán apropiados, pero caso contrario, también sino, existe un buen desarrollo por parte de una de las dos variables la otra se verá afectada proporcionalmente.

En la tesis de Ccayhuari (2018), cuya denominación fue “Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac” las conclusiones obtenidas indican que existe significancia de 0.05%; entre Provisión de personal y Desempeño Laboral, en caso de la presente investigación en la correlación, entre los procesos de atracción de personas de gestión de recursos humanos en relación con las dimensiones del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019, indicamos que se evidencia una correlación muy significativa con p valor de .000 y un alto grado de correlación con un índice de .723 entre los procesos de atracción

de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador, asimismo, existe una relación significativa con un p valor de .015 y un índice de correlación de .345 con la dimensión de la capacidad del colaborador, interpretando que la atracción de personal se relaciona directamente con el desempeño que puedan tener los trabajadores, puesto que un colaborador nuevo permitirá a la fuerza laboral a aumentar la productividad como también a retrasarla en caso que se haya hecho un mal proceso de selección.

En la tesis de Ccayhuari (2018), cuya denominación fue “Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac” las conclusiones obtenidas indican que existe un índice de 0.032 menor al nivel significancia de 0.05%; por lo tanto, podemos afirmar que existe una correlación entre la Organización de Personal y Desempeño Laboral. En caso de la presente investigación se evidencia una correlación muy significativa con un p valor de .000 y con un índice de correlación de .956 entre los procesos de organización de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019, Interpretando que los procesos de organización de personas se dan de forma positiva dentro de la organización donde se está realizando la presente investigación, además, podemos acotar que la el índice de correlación es altamente positivo casi llegando a 1, indicando que existe una proporcionalidad directa, es decir, si los procesos de organización son apropiados el desempeño de los trabajadores también lo será, pero en caso sean inadecuados el desempeño laboral será inadecuado.

En la tesis de Muñoz (2017), denominada, “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales” concluye que valor de p calculado es de .000, el cual es menor que 0.05. Por tanto, significa que la estrategia de retención de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral, en caso de la presente investigación, existe una correlación muy significativa entre los procesos de retención de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019, con un índice de correlación de .667 y un p valor de .000, interpretándolo que los procesos de retención que

realice la presente organización afectará positiva o negativamente en relación a como se desarrollen los colaboradores en sus puestos y áreas.

En la tesis de Zeballos (2019), denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre” se obtuvo las siguientes conclusiones, donde indica que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.001 < 0.05$) en caso de la presente investigación, se establece que existe una correlación muy significativa con un p valor de ,001 y un índice de correlación de .474 entre los procesos de desarrollo de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019, interpretando que el desempeño laboral depende significativamente de la aplicación de programas pertinentes al desarrollo de personas,

En la tesis de Zeballos (2019), denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre” se obtuvo las siguientes conclusiones, donde indica que el nivel indica que el desempeño laboral no depende significativamente de la aplicación de un proceso de monitoreo de persona, con un índice que es mayor que 0.05 ($0.077 < 0.05$) por parte en la presente investigación, indicamos que existe una correlación muy significativa con un p valor de .000 y un índice de correlación de .539 entre los procesos de evaluación de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019. Interpretando que el desempeño laboral depende sustancialmente del proceso de evaluación de personas, debido a que este proceso se realiza con la finalidad de saber si un trabajador o equipo de labores tienen un apropiado desarrollo o cumplimiento de objetivos dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Dentro de este apartado se va a dar paso al cierre teórico organizadas apropiadamente por hipótesis general y específicas respectivamente.

- 1) No se evidencia una relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos en relación con el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- 2) Se evidencia una relación directa ($r_s=.345$ y $.723$) y correlación estadística altamente significativa ($p<.01$) y significativa ($p<.05$), respectivamente, entre los procesos de atracción de personas de gestión de recursos humanos en relación con las dimensiones de desarrollo y capacidad del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019
- 3) Se evidencia una relación directa ($r_s=.956$) y correlación estadística altamente significativa ($p<.01$) entre los procesos de organización de personas de gestión de recursos humanos en relación con la dimensión de desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- 4) Se evidencia una relación directa ($r_s=.667$) y correlación estadística altamente significativa ($p<.01$) entre los procesos de retención de personas de gestión de recursos humanos en relación con la dimensión de desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- 5) Se evidencia una relación directa ($r_s=.474$) y correlación estadística altamente significativa ($p<.01$) entre los procesos de desarrollo de personas de gestión de recursos humanos en relación con la dimensión de desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.
- 6) Se evidencia una relación directa ($r_s=.539$) y correlación estadística altamente significativa ($p<.01$) entre los procesos de evaluación de personas de gestión de recursos humanos en relación con la dimensión de desarrollo del colaborador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.

VII. RECOMENDACIONES

Dentro del presente apartado se da paso a las indicaciones pertinentes llegando las conclusiones habiendo sido establecidas en el anterior capítulo.

- 1) Plantear un comité de recursos humanos que evalúe el desempeño laboral de los trabajadores por medio de la medición de metas y objetivos.
- 2) Implementar pruebas psicométricas que midan la capacidad del colaborador de forma actual y de forma continua para generar y promover al talento en la organización.
- 3) Generar ascensos esporádicos de acuerdo al desempeño laboral mostrado por el colaborador en la organización.
- 4) Establecer un plan de desarrollo humano para asignarle al personal una línea de carrera de acuerdo al puesto y funciones específicas con el fin de cumplir dentro de la organización y asimismo generar una retención del talento humano.
- 5) Proponer un plan anual de capacitaciones a cada área de acuerdo a las necesidades o exigencias del ambiente laboral para generar un incremento de conocimientos para generar un mejor desarrollo laboral.
- 6) Recomendar un plan anual de evaluaciones de desempeño relacionados a incentivos monetarios y de reconocimiento social para permitir el constante avance y motivación de los trabajadores por sus puestos de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2017) *Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México*. México. Calidad en la educación. Pp61.
- Aguirre, J. (2015) *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. Tesis de Licenciatura. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Alarcón, R. (2013) *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*, Perú: Universitaria. Pp.264-270.
- Alfaro, M. (2012) *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Alvines, E. y Bendezú, M. (2018) *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima*. Tesis de Bachiller. Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
- Amador, A. (2016) *Administración de recursos humanos, su proceso organizacional*. México: Universidad Autónoma de Nueva León.
- Araya, L. y Pedreros, M. (2013) *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. Chile: Revista de ciencias sociales.
- Armijos, F. Bermudez, A. y Mora, N. (2019) *Gestión de administración de los recursos humanos. España: Universidad y Sociedad*. Vol. 11(4). Pp. 163-170. Consultado el 12 de agosto de 2020, de sitio web: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Artavia, A. (2011) El método de jerarquía de atributos: una opción para vincular teorías cognitivas y del aprendizaje con prácticas psicométricas y de enseñanza. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", Vol. 11(1). Pp. 1-29. [fecha de Consulta 14 de marzo de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44718060005>
- Bermúdez, H. (2011) La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. Universidad & Empresa, Vol. 13(21). Pp.117-142. [fecha de Consulta 14 de marzo de 2021]. ISSN: 0124-

4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187222420006>

- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Nuñez, M. y Huamán, L. (2015) *Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos*. Perú: An. Fact. Med. Pp. 49-55.
- Calcina, Y. (2012) *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 Velasquez - Perú 2012*. Perú: Comunicación. Pp 2.
- Casanovas, A. (2003). *Logística empresarial: gestión integral de la información y material en la empresa*. Barcelona, España: Gestión 2000 [Versión en línea]. Recuperado el 01 de Octubre de 2020, De sitio web: <http://books.google.com.mx/books?id=o9PO4afIPpQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Ccayhuari, N. (2018) *Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac*. Tesis de Licenciatura. Perú: Universidad Micaela Bastidas.
- Cejas, M., Vasquez, G. Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (2014) *Administración de recursos humanos*. España: Universidad de las fuerzas armadas.
- Chávez, A. (2014) *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. España: Horizonte de la Ciencia. Vol 4. Pp75-79.
- Circular (2019) *Engagement Circular*. Chile: Circular. Fundación Chile.
- Cobo, C. (2003) *El comportamiento Humano*. Colombia: Cuadernos de Administración. Vol 29.
- Correa, E. (2013) *Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos*. Colombia: Suma de Negocios. Pp104.
- Deloitte Consulting (2018) *Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región*. Ecuador: AndeanEcuador. Pp. 1-11.

- Deloitte Insights (2019) *Liderando la empresa social: Reinención con un enfoque humano*.
- Desler, G. y Varela, R. (2004) *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*. México: Pearson Education.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007) *La gestión de los recursos humanos*. España: McGraw Hill. Pp. 478.
- Echevarría, J. (2015) *Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso*. Brasil: Revista Brasileira de Gestión de negocios. Pp 1136.
- Elizalde, A., Martí, M. y Martínez, F. (2006) *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Chile: Revista de la universidad Bolivariana.
- Espinoza, A. (2020) *La auditoría como mejora continua en los organismos públicos de salud del Perú*. Perú: Facultad de ciencias contables de UNMSM.
- Fernández y Baptista (2013) *Elaboración de una escala de evaluación de desempeño para educadores sociales en centros de protección de menores*. España: McGrawHill.
- Flores, N. (2016) *Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil*. Tesis de Grado. Ecuador: Universidad Estatal del Milagro.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008) *Gestión de recursos humanos*. España: Pearson Prentice Hall. Pp3-4.
- González, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Guerrero, T. y Flores, H. (2009) *Teorías del aprendizaje y la instrucción en el diseño de materiales didácticos*. Venezuela: Educere.
- ICESI (2000) Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, (75). Pp. 23-33. [fecha de Consulta 14 de Marzo de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21207502>
- Lozano, D. y Barragán, J. (2015) *La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas*. España: Innovaciones de Negocios. Vol. 24. Pp. 298.

- Macías, C. y Martínez, A. (2012) *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento*. Cuba: Estudios Gerenciales. Pp-136.
- Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis* (101), 229-254. Recuperado de: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/40184457?sid=21106266902083&uid=60&uid=3737720&uid=3&uid=2491569733&uid=3739464&uid=2>
- Matabanchoy, S. Alvarez, K. y Riobamba, O. (2018) *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Colombia: Universidad y Salud. Pp 181.
- Muñoz, M. (2017) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales*. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Naranjo, M. (2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, Vol. 33(2). Pp. 153-170 [fecha de Consulta 14 de marzo de 2021]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44012058010>
- National Minority AIDS Council (2018) *Recursos Humanos*. Estados Unidos: Technical Assistance, Training and Treatment Division.
- Noy, S. (2013) Las políticas de salud del banco mundial. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (142). Pp. 75-85. [fecha de Consulta 14 de marzo de 2021]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15333870006>
- Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela: Revista de ciencias sociales
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3). Pp. 493-505. [fecha de Consulta 14 de marzo de 2021]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28016320010>
- Perea, J. (2006) *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Perú: IIPSI.
- Peréz, A. (2009) *Evaluación del desempeño laboral*. México: UPIICSA. Pp.50-51.

- Pinto, M. (2012) *¿Qué es una UGEL?* Perú: EducaAnta. Recuperado el 17 de octubre de 2020 de sitio web: <http://ugelantaparaelmundo.blogspot.com/2012/02/que-es-una-ugel.html>.
- Polanco, P. (2012) *El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados*. España: Análisis Económico. Pp. 77-91. Consultado el 13 de agosto de 2020, recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413/41329570006>
- Quindemil, E. y León, F. (2014) *La información y la comunicación en la gestión organizacional: retos en el contexto universitario*. Cuba: Bibliotecas anales de la investigación.
- Quispe, M. (2020) *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Perú: Investigación Valdizana.
- Ribadeneira, A. (2017) *Influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral*. Tesis de Grado. Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
- Ribes, E. (2012) *Skinner y la psicología: lo que hizo, lo que no hizo y lo que nos corresponde hacer*. España: Apuntes de Psicología. Vol. 30. Pp. 77-91.
- Robbins, S. y Timothy, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, L. y Santofimio, A. (2016) *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Tesis de Maestría. Colombia: Universidad Libre de Colombia.
- Rodriguez, O. (2019) *ideas que te ayudan*. México: recuperado de sitio web: <https://ideasqueayudan.com/empleado-o-colaborador/>
- Rosas, C. y Flores, E. (2018) *Sistema de control de tesis para mejorar la gestión administrativa de la escuela de posgrado en universidad privada de Chiclayo*. Perú: Universidad señor de Sipán. Pp441.
- Rosas, E. (2018) *Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral: Caso Gobierno Regional Pasco*. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Nacional Alcides Carrión.
- Sainz, A. (1994) *La gestión de recursos humanos en la empresa*. España: Cicai Reproducciones. Pp 1.

- Salazar, M (2015) *La gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado gamos de la ciudad de Ambato*. Tesis de Grado. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Saldarriaga (2009) *Gestión humana: Tendencias y perspectivas*. Colombia: Estudios gerenciales. Pp-138-142.
- Sánchez, J. y Calderón, V. (2012) *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Chile: Pensamiento y Gestión.
- Sanchez, L. y Reyes, R. (1996) *Metodología de la investigación*. España: McGrawHill.
- Sánchez, S. y Herrera, M. (2016) *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidad*. México: Revista Ciencia.
- Sergueyevna, N. y Mosher, E. (2013) *Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor*. Venezuela: Negotium. Vol 9(26). Pp5-8.
- Uribe, A. (2010) *La gestión de recursos humanos, enfoques y perspectivas*. Colombia: Fundación universitaria empresarial.
- Zeballos, R. (2019) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre*. Tesis de Maestría. Bolivia: Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1) ¿Qué relación existe entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?</p> <p>2) ¿Qué relación existe entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar la relación que existe entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>2) Determinar la relación que existe entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1) Existe relación entre los procesos de atracción del talento de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>2) Existe relación entre los procesos de organización de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>3) Existe relación entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <p>A. Procesos de atracción de personas B. Procesos de organización de personas C. Procesos de Retención de personas D. Procesos de desarrollo de personas E. Procesos de evaluación de personas.</p> <p>Dimensiones</p> <p>A. Capacidad del colaborador B. Desarrollo del colaborador C. Eficacia D. Perfil laboral</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>Colaboradores UGEL- Yauyos.2019.</p> <p>Muestra:</p> <p>Censal</p>

<p>3) ¿Qué relación existe entre los procesos de retención de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?</p> <p>4) ¿Qué relación existe entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?</p> <p>5) ¿Qué relación existe entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019?</p>	<p>la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>4) Determinar la relación que existe entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>5) Determinar la relación que existe entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p>	<p>laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>4) Existe relación entre los procesos de desarrollo de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p> <p>5) Existe relación entre los procesos de evaluación de personas de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador del desempeño laboral de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	Según Chiavenato (2011) Nos refiere que la gestión de recursos humanos es la administración de los colaboradores desde que ingresan a laborar dentro de una organización, su desarrollo, así como la entrega de los beneficios remunerativos y sociales hasta su posterior desligamiento profesional y laboral con la organización.	Son los procesos que se generan a partir del requerimiento de un colaborador hasta su posterior desligue laboral con la empresa, la cual comprende el reclutamiento, selección e inducción de personal, las respectivas remuneraciones por su labor y beneficios de acorde a ley, así como aspectos complementarios de capacitación y una línea carrera para generar un equilibrio en su desarrollo	A. Procesos de atracción de personas	Reclutamiento Selección	Ordinal
			B. Procesos de organización personas	Inducción Diseño de puestos Evaluación de desempeño	
			C. Procesos de Retención de personas	Remuneración económica Servicios sociales Seguridad y salud ocupacional	
			D. Procesos de desarrollo de personas	Capacitación Desarrollo organizacional	
			E. Procesos de evaluación de personas.	Productividad Constancia de avance Equilibrio social	
Desempeño Laboral	Según Robbins y Timothy (2013) Manifiestan que el desempeño laboral es la aplicación de las capacidades, conocimientos y habilidades que tiene el trabajador para el cumplimiento de funciones y responsabilidades dentro de un puesto laboral	Es el valor agregado que puede ofrecer toda persona dentro de un puesto de trabajo por medio del cumplimiento de un perfil laboral, pero sobre todo del logro de objetivos y metas, además de verse identificado con la finalidad que tiene la empresa para lograr buenas actitudes profesionales y capacidades.	A. Capacidad del colaborador	Experiencia Habilidades y conocimientos	
			B. Desarrollo del colaborador	Relaciones sociales Cumplimiento de objetivos organizacionales Bienestar social	
			C. Eficacia	Metas establecidas Estándares de medición	
			D. Perfil laboral	Identificación con el puesto Visión institucional	

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta de desempeño laboral

Tenga usted, un buen día, ante la realización de la tesis de investigación denominada “gestión de recursos humanos en relación al desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019” requiero de su apoyo a llenar las siguientes interrogantes que se plantean a continuación, marcando con una “X” en la respuesta que mejor considere o describa la realidad según sus labores.

Área a la que pertenezco:

- a) Dirección
- b) Gestión Pedagógica
- c) Gestión Institucional
- d) Gestión Administrativa
- e) Asesoría Jurídica
- f) Órgano de Control Institucional

A. Capacidad del colaborador

1. Mis colaboradores son experimentados para desarrollar las actividades planteadas pertinentes a su puesto

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

2. Mis colaboradores tienen habilidades y capacidades adecuadas para desarrollar sus funciones en los diferentes puestos de trabajo

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

B. Desarrollo del colaborador

3. Hay un clima social de confraternidad o interrelación dentro de la organización.

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

4. Hay objetivos planteados para el área donde realiza mis funciones

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

5. Se cumplen los objetivos organizacionales dentro de mi área

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

6. El desarrollo social con mis compañeros de mi área y la organización es el apropiado

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

C. Eficacia

7. Hay metas en la organización para saber el avance de los resultados

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

8. Hay indicadores de medición para saber el porcentaje de avance de los objetivos de mi área

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

D. Perfil laboral

9. Me identifico con las funciones que cumplo dentro de mi puesto laboral

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

10. Me comprometo con las actividades para cumplir con la misión y visión organizacional

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

ANEXO Encuesta Gestión de recursos humanos

Tenga usted, un buen día, ante la realización de la tesis de investigación denominada “gestión de recursos humanos en relación al desempeño laboral de la Ugel n° 13, Yauyos, 2019” requiero de su apoyo a llenar las siguientes interrogantes que se plantean a continuación, marcando con una “X” en la respuesta que mejor considere o describa la realidad según sus labores.

Área a la que pertenezco:

- a) Dirección
- b) Gestión Pedagógica
- c) Gestión Institucional
- d) Gestión Administrativa
- e) Asesoría Jurídica
- f) Organo de Control Institucional

A. Procesos de atracción de personas

1. Se realiza un adecuado reclutamiento de personal de acuerdo a las necesidades de la organización

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

2. Se realiza un adecuado filtro de evaluación de conocimientos y competencias para la selección del personal idóneo que ingresará a la organización

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

B. Procesos de organización personas

3. Se realiza una inducción e integración del personal nuevo a la institución

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

4. Hay documentos administrativos para realizar correctamente el proceso de inducción de personal

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

5. Hay evaluaciones de desempeño dentro del área donde desarrollo mis actividades

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

C. Procesos de Retención de personas

6. Tengo un buen plan de remuneración considerando las actividades y responsabilidades que tengo

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

7. Tengo prestaciones o beneficios sociales para mí y mi familia

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

8. Las instalaciones son las apropiadas para ofrecer una correcta seguridad física

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

D. Procesos de desarrollo de personas

9. Tengo un plan de capacitación de conocimientos para el área o puesto que ocupo

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

10. Hay un plan de carrera para el puesto que ocupo

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

E. Procesos de evaluación de personas.

11. Hay documentos administrativos que facilitan la evaluación del desempeño

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

12. Hay auditorías estratégicas para saber el porcentaje de avance de las actividades de mi área

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

13. Hay un equilibrio equitativo de actividades entre los compañeros de mi área

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) En algunos casos
- d) Casi nunca
- e) Nunca

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

EDMUNDO GONZALES ZAVALETA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de **TALLER DE TESIS – ADMINISTRACION Y FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de **ADMINISTRACION Y FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL N° 13 DE YAUYOS**. siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Formato de apreciación de instrumentos: formatos A Y B

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Bachiller: Franz Ralph Baldoceda Sierra
DNI: 46386664

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. Área a la que pertenezco:

- a) Dirección
- b) Gestión Pedagógica
- c) Gestión Institucional
- d) Gestión Administrativa
- e) Asesoría Jurídica
- f) Órgano de Control Institucional

II. Tiempo que llevo en la Organización

- a) menos de 1 año
- b) 1 a 2 años
- c) 3 años
- d) 4 años a más

III. Grado académico actual

- a) Bachiller
- b) Licenciado
- c) Magister
- d) Doctorado

IV. Edad actual

- a) Entre 20 a 25
- b) Entre 26 a 30
- c) Entre 30 a 36
- d) 36 a más

	Dimensión: PROCESOS DE ATRACCIÓN DE PERSONAS /ÍTEMS	1	2	3	4	5
	ÍNDICADOR: RECLUTAMIENTO					
1	Se realiza un adecuado reclutamiento de personal de acuerdo con las necesidades de la organización					
	ÍNDICADOR: SELECCIÓN					
2	Se realiza un adecuado filtro de evaluación de conocimientos y competencias para la selección del personal idóneo que ingresará a la organización					
	Dimensión: PROCESOS DE ORGANIZACIÓN PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: INDUCCIÓN					
3	Se realiza una inducción e integración del personal nuevo a la institución					
	ÍNDICADOR: DISEÑO DE PUESTOS					
4	Los sistemas de puestos se adecuan o ajustan al incremento competitivo					
	ÍNDICADOR: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
5	Hay evaluaciones de desempeño dentro del área donde desarrollo mis actividades					
	Dimensión: PROCESOS DE RETENCIÓN DE PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: REMUNERACIÓN ECONÓMICA					
6	Se realiza un buen plan de remuneración considerando las actividades y responsabilidades que tengo					
	ÍNDICADOR: SERVICIOS SOCIALES					
7	Existen beneficios sociales para los colaboradores en la institución					
	ÍNDICADOR: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
8	La infraestructura son las apropiadas para garantizar una correcta seguridad en la salud					

	Dimensión: PROCESOS DE DESARROLLO DE PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: CAPACITACIÓN					
9	Tengo programas de capacitación de conocimientos para el área o puesto que ejecuto					
	ÍNDICADOR: DESARROLLO					
10	Existe un plan de crecimiento para alcanzar beneficios para el puesto que ocupo					
	Dimensión: PROCESOS DE EVALUACIÓN DE PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: PRODUCTIVIDAD					
11	Hay documentos administrativos que facilitan el rendimiento para aumentar la evaluación del desempeño					
	ÍNDICADOR: CONSTANCIA DE AVANCE					
12	Hay auditorías estratégicas para saber el porcentaje de avance de las actividades de mi área					
	ÍNDICADOR: EQUILIBRIO SOCIAL					
13	Hay un equilibrio equitativo de actividades entre los compañeros de mi área					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión: CAPACIDAD DEL COLABORADOR /ÍTEMS	1	2	3	4	5
	INDICADOR: EXPERIENCIA					
1	Las personas cuentan con amplio conocimiento para sus respectivos puestos.					
	INDICADOR: HABILIDADES					
2	Las personas son capaces de desarrollar las actividades pertinentes a sus respectivos puestos.					
	Dimensión: DESARROLLO DEL COLABORADOR /ÍTEMS					
	INDICADOR: RELACIONES SOCIALES					
3	Hay un clima social de confraternidad o interrelación dentro de la organización					
	INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					
4	Hay objetivos planteados para el área donde realiza mis funciones					
5	Se cumplen los objetivos organizacionales dentro de mi área					
	INDICADOR: BIENESTAR SOCIAL					
6	El desarrollo social en la organización es el apropiado					
	Dimensión: EFICACIA /ÍTEMS					
	INDICADOR: METAS ESTABLECIDAS					
7	Hay metas en la organización para saber el avance de los resultados					
	INDICADOR: ESTÁNDARES DE MEDICIÓN					
8	Hay indicadores de medición para saber el porcentaje de avance de los objetivos de mi área					
	Dimensión: PERFIL LABORAL /ÍTEMS					
	INDICADOR: IDENTIFICACIÓN CON EL PUESTO					
9	Las personas tienen un adecuado grado de identificación laboral					
	INDICADOR: VISIÓN INSTITUCIONAL					
10	Los colaboradores se comprometen con las actividades relacionadas con la visión organizacional.					

RECOMENDACIONES:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

APLICABLE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena

e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Edmundo Gonzales Zavaleta

DNI N°: 06408486 Teléfono/Celular: 999004420

Dirección domiciliaria: Mancora 255 Sol de la Molina

Título Profesional: Ingeniero Químico

Grado Académico: Doctor

Mención: Educación



DNI: 06408486

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: “Gestión de recursos humano y su relación con el desempeño

Investigador: Bachiller: Franz Ralph Baldoceda Sierra

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las encuestas respecto a “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UGEL N° 13 YAUYOS” que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Nunca	2= Casi nunca	3= En algunos casos	4=Casi siempre	5=Siempre
----------	---------------	---------------------	----------------	-----------

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UGEL N° 13 YAUYOS

1.2. Nombre del instrumento: ENCUESTA SOBRE RECURSOS HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5		4		3		2		1		0		5		4		3		2		1		0	
		5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																								X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																								X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																								X
4. Organización	Existe una organización lógica																								X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																								X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																								X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																								X

8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X		

	Baja
	Regular
	Buena
	Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

BUENA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Edmundo González Zavaleta DNI: 06408486

Especialidad del validador: Administración

14 de marzo del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

ANAXIMANDRO ODILO PERALES SÁNCHEZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de **TALLER DE TESIS – ADMINISTRACION Y FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de **ADMINISTRACION Y FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL N° 13 DE YAUYOS**. siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Formato de apreciación de instrumentos: formatos A Y B

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Bachiller: Franz Ralph Baldoceca Sierra
DNI: 46386664

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. Área a la que pertenezco:

- a) Dirección
- b) Gestión Pedagógica
- c) Gestión Institucional
- d) Gestión Administrativa
- e) Asesoría Jurídica
- f) Órgano de Control Institucional

II. Tiempo que llevo en la Organización

- a) menos de 1 año
- b) 1 a 2 años
- c) 3 años
- d) 4 años a más

III. Grado académico actual

- a) Bachiller
- b) Licenciado
- c) Magister
- d) Doctorado

IV. Edad actual

- a) Entre 20 a 25
- b) Entre 26 a 30
- c) Entre 30 a 36
- d) 36 a más

	Dimensión: PROCESOS DE ATRACCIÓN DE PERSONAS /ÍTEMS	1	2	3	4	5
	ÍNDICADOR: RECLUTAMIENTO					
1	Se realiza un adecuado reclutamiento de personal de acuerdo con las necesidades de la organización					
	ÍNDICADOR: SELECCIÓN					
2	Se realiza un adecuado filtro de evaluación de conocimientos y competencias para la selección del personal idóneo que ingresará a la organización					
	Dimensión: PROCESOS DE ORGANIZACIÓN PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: INDUCCIÓN					
3	Se realiza una inducción e integración del personal nuevo a la institución					
	ÍNDICADOR: DISEÑO DE PUESTOS					
4	Los sistemas de puestos se adecuan o ajustan al incremento competitivo					
	ÍNDICADOR: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
5	Hay evaluaciones de desempeño dentro del área donde desarrollo mis actividades					
	Dimensión: PROCESOS DE RETENCIÓN DE PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: REMUNERACIÓN ECONÓMICA					
6	Se realiza un buen plan de remuneración considerando las actividades y responsabilidades que tengo					
	ÍNDICADOR: SERVICIOS SOCIALES					
7	Existen beneficios sociales para los colaboradores en la institución					
	ÍNDICADOR: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
8	La infraestructura son las apropiadas para garantizar una correcta seguridad en la salud					
	Dimensión: PROCESOS DE DESARROLLO DE PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: CAPACITACIÓN					
9	Tengo programas de capacitación de conocimientos para el área o puesto que ejecuto					
	ÍNDICADOR: DESARROLLO					
10	Existe un plan de crecimiento para alcanzar beneficios para el puesto que ocupo					
	Dimensión: PROCESOS DE EVALUACIÓN DE PERSONAS /ÍTEMS					
	ÍNDICADOR: PRODUCTIVIDAD					

11	Hay documentos administrativos que facilitan el rendimiento para aumentar la evaluación del desempeño					
	ÍNDICADOR: CONSTANCIA DE AVANCE					
12	Hay auditorías estratégicas para saber el porcentaje de avance de las actividades de mi área					
	ÍNDICADOR: EQUILIBRIO SOCIAL					
13	Hay un equilibrio equitativo de actividades entre los compañeros de mi área					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión: CAPACIDAD DEL COLABORADOR /ÍTEMS	1	2	3	4	5
	INDICADOR: EXPERIENCIA					
1	Las personas cuentan con amplio conocimiento para sus respectivos puestos.					
	INDICADOR: HABILIDADES					
2	Las personas son capaces de desarrollar las actividades pertinentes a sus respectivos puestos.					
	Dimensión: DESARROLLO DEL COLABORADOR /ÍTEMS					
	INDICADOR: RELACIONES SOCIALES					
3	Hay un clima social de confraternidad o interrelación dentro de la organización					
	INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					
4	Hay objetivos planteados para el área donde realiza mis funciones					
5	Se cumplen los objetivos organizacionales dentro de mi área					
	INDICADOR: BIENESTAR SOCIAL					
6	El desarrollo social en la organización es el apropiado					
	Dimensión: EFICACIA /ÍTEMS					
	INDICADOR: METAS ESTABLECIDAS					
7	Hay metas en la organización para saber el avance de los resultados					
	INDICADOR: ESTÁNDARES DE MEDICIÓN					
8	Hay indicadores de medición para saber el porcentaje de avance de los objetivos de mi área					
	Dimensión: PERFIL LABORAL /ÍTEMS					
	INDICADOR: IDENTIFICACIÓN CON EL PUESTO					
9	Las personas tienen un adecuado grado de identificación laboral					
	INDICADOR: VISIÓN INSTITUCIONAL					
10	Los colaboradores se comprometen con las actividades relacionadas con la visión organizacional.					

RECOMENDACIONES:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

APLICABLE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: Anaximandro Odilo Perales Sánchez

DNI N°: 10357529 Teléfono/Celular: 983470769

Dirección domiciliaria: Jr. Templo del Sol N° 372-Mangamarca-SJL

Título Profesional: Licenciado en Educación

Grado Académico: Doctor

Mención: Educación



Dr. ANAXIMANDRO ODILO PERALES SANCHEZ.

DNI 10357529

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: “Gestión de recursos humano y su relación con el desempeño

Investigador: Bachiller: Franz Ralph Baldoceca Sierra

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las encuestas con respecto a “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UGEL N° 13 YAUYOS” que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Nunca	2= Casi nunca	3= En algunos casos	4=Casi siempre	5=Siempre
----------	---------------	---------------------	----------------	-----------

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UGEL N° 13 YAUYOS

1.2. Nombre del instrumento: ENCUESTA SOBRE RECURSOS HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																								X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																									X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									X
4. Organización	Existe una organización lógica																									X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									X

6. Intencion alidad	Adecua do para valorar los instru mentos de investig ación																			X			
7. Consiste ncia	Basado en aspecto s teóricos científic os																				X		
8. Coheren cia	Entre los índices e indicad ores																				X		
9. Metodolo gía	La estrateg ia respon de al propósi to del diagnós tico																				X		
10. Pertinenc ia	Es útil y adecua do para la investig ación																				X		

	Baja
	Regular
	Buena
	Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

BUENA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Anaximandro Odilo Perales Sánchez

DNI: 10357529 Teléfono: 983470769

Especialidad del validador: Licenciado en Educación

Grado: Doctor

Mención: Educación

17 de marzo Del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. ANAXIMANDRO ODILO PERALES SANCHEZ.

DNI 10357529

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Anexo 5: Matriz de datos

Gestión de recursos humanos

PERSONAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13
Encuestado1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2
Encuestado2	5	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	5	2
Encuestado3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	2	2	5	2
Encuestado4	2	3	3	3	2	3	5	2	2	2	3	3	2
Encuestado5	3	5	2	2	2	2	5	3	3	2	5	3	2
Encuestado6	5	5	3	5	3	3	5	2	3	2	5	5	3
Encuestado7	3	3	2	3	2	2	5	3	3	2	2	3	3
Encuestado8	2	5	5	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2
Encuestado9	5	3	2	2	2	2	5	5	3	3	2	2	2
Encuestado10	2	2	1	2	2	2	5	2	2	3	3	3	1
Encuestado11	2	2	5	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2
Encuestado12	2	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	3	2
Encuestado13	5	3	2	3	3	2	5	1	2	2	2	5	3
Encuestado14	5	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2
Encuestado15	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1
Encuestado16	2	2	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2	2
Encuestado17	2	2	2	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3
Encuestado18	3	3	5	3	2	5	2	3	2	2	2	5	5
Encuestado19	2	1	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	3
Encuestado20	5	3	2	3	2	5	2	2	2	2	2	5	2
Encuestado21	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	2	2	2
Encuestado22	5	3	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2
Encuestado23	5	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3

Encuestado24	2	1	1	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2
Encuestado25	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	1	2	2
Encuestado26	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	2	2
Encuestado27	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
Encuestado28	2	5	3	2	3	3	2	2	5	3	2	3	3
Encuestado29	2	5	5	3	3	5	2	2	5	5	3	3	5
Encuestado30	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
Encuestado31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
Encuestado32	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
Encuestado33	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2
Encuestado34	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
Encuestado35	3	3	3	2	5	3	5	3	3	3	2	5	3
Encuestado36	2	2	5	3	2	3	5	2	2	5	3	2	3
Encuestado37	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	5	1
Encuestado38	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
Encuestado39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado40	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1
Encuestado41	2	2	5	5	5	1	1	2	2	5	5	5	1
Encuestado42	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
Encuestado43	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2
Encuestado44	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
Encuestado45	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
Encuestado46	2	2	2	3	5	3	2	2	2	2	3	5	3
Encuestado47	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
Encuestado48	2	1	2	2	3	5	3	2	1	2	2	3	5

Desempeño laboral

PERSONAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
Encuestado1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2
Encuestado2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
Encuestado3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
Encuestado5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
Encuestado6	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
Encuestado7	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
Encuestado8	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
Encuestado9	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
Encuestado10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado11	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
Encuestado12	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5
Encuestado13	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2
Encuestado14	5	1	2	5	1	2	5	1	2	5
Encuestado15	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
Encuestado16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado17	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Encuestado18	5	1	1	5	1	1	5	1	1	5
Encuestado19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado20	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2
Encuestado21	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
Encuestado22	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
Encuestado23	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Encuestado24	2	2	2	3	4	1	2	2	1	2

Encuestado25	3	5	2	2	1	3	3	5	2	3
Encuestado26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado27	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
Encuestado28	2	5	3	3	2	3	4	2	3	3
Encuestado29	2	5	3	5	2	2	1	2	3	3
Encuestado30	2	2	2	3	2	2	2	2	3	5
Encuestado31	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
Encuestado32	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
Encuestado33	3	3	2	2	2	5	2	3	2	3
Encuestado34	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
Encuestado35	3	3	5	3	5	3	2	3	3	2
Encuestado36	2	2	2	3	5	3	2	2	5	3
Encuestado37	2	2	5	1	2	2	2	2	2	3
Encuestado38	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1
Encuestado39	2	2	2	2	2	3	5	2	2	1
Encuestado40	2	2	3	1	2	3	5	2	2	2
Encuestado41	2	2	5	1	1	1	2	2	3	1
Encuestado42	2	2	2	2	2	1	2	2	5	1
Encuestado43	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2
Encuestado44	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2
Encuestado45	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2
Encuestado46	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2
Encuestado47	2	3	2	2	1	2	5	2	5	3
Encuestado48	2	1	3	5	3	2	3	2	2	2

Anexo 6: Propuesta de valor

