



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

TESIS
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA UGEL TAHUAMANÚ- MADRE DE DIOS-
2021

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

AUTOR:
Bach. HUARANCA SALINAS, ROGER

LIMA – PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Mg. RAÚL GUALBERTO QUISPE TAYA

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Secretario

Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios; porque fue el pilar necesario para poder lograr mis metas; a mis padres, Claudio Huaranca Villamonte y Santusa Salinas Vda. De Huaranca, por su apoyo incondicional, por enseñarme a ser una persona de bien.

A mi esposa, Noemia Del Aguila Arias de Huaranca, mis hijos Christian Huaranca Del Aguila y Claudia Milagros Huaranca Del Aguila.

A la Universidad Privada Telesup que me impartió conocimientos, donde conocí a profesores capaces, y a mis compañeros que se convirtieron en amigos.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tahuamanu, Madre de Dios.

De forma especial quiero agradecer al Mg. Raúl por su apoyo incondicional en la elaboración de la Tesis.

Un agradecimiento especial a la “Universidad Privada TELESUP” y a nuestros docentes, así mismo a nuestros asesores Ing. Raul y Ing. Jaime, por hacer realidad esta presente tesis.

RESUMEN

La investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la UGEL Tahuamanú- Madre de Dios-2021, tuvo como objetivo: establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021. La tesis fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal; la población y muestra estuvo integrada por 18 trabajadores en el área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, el instrumento fue un cuestionario de 42 ítems, valorado en escala de Likert, el mismo que fue validado por juicio de expertos.

La investigación llegó a la siguiente conclusión:

Se estableció que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,518 que nos indica que tienen una relación directa moderada. Al tener un valor de significancia de 0,028 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

ABSTRACT

The research HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND WORK PERFORMANCE IN THE UGEL TAHUAMANÚ- MADRE DE DIOS-2021, aimed to establish the relationship that exists between human resources management and the work performance of the workers of the UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021. The thesis is of applied type, of correlational level, of non-experimental design of cross-section; the population and sample was composed of 18 workers in the area of human resources in the UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, the instrument is a questionnaire of 42 items, valued on the Likert scale, the same that was validated by expert judgment.

The investigation came to the following conclusion:

It was established that there is a significant relationship between human resources management and the work performance of the workers of the UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, with pearson's correlation coefficient of 0.518 indicating that they have a moderate direct relationship. Having a significance value of 0.028 and this value being less than 0.05 ($p < 0.05$) the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación práctica.....	18
1.3.2. Justificación teórica.	18
1.3.3. Justificación social.	19
1.3.4. Justificación metodológica.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables	27
2.2.1. Bases teóricas de la variable 1: gestión de recursos humanos. 27	
2.2.2. Bases teóricas de la variable 2: desempeño laboral.....	32

2.3.	Definición de términos básicos	37
III.	MÉTODOS Y MATERIALES	40
3.1.	Hipótesis de la investigación	40
3.1.1.	Hipótesis general.....	40
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	40
3.2.	Variables de estudio	40
3.2.1.	Definición conceptual.....	40
3.2.2.	Definición operacional.	41
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	41
3.3.1.	Tipo de investigación.....	41
3.3.2.	Nivel de la investigación.	42
3.4.	Diseño de la investigación	42
3.5.	Población y muestra de estudio.....	43
3.5.1.	Población.....	43
3.5.2.	Muestra.....	43
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	43
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.	44
3.7.	Métodos de análisis de datos	45
3.8.	Aspectos éticos	45
IV.	RESULTADOS	46
4.1.	Resultados de la validez y confiabilidad del instrumento.....	46
4.1.1.	Validez del instrumento.....	46
4.1.2.	Confiabilidad del instrumento.....	46
4.2.	Resultados de la Estadística Descriptiva.....	48
4.2.1.	Estadística descriptiva de la variable: Gestión de Recursos Humanos.	48
4.2.2.	Estadística descriptiva de la variable: Desempeño laboral.....	52
4.3.	Resultados de la Estadística Inferencial para la contrastación de las hipótesis.	57
4.3.1.	Contrastación de la hipótesis general.....	57
4.3.2.	Contrastación de las hipótesis específicas.	59

V. DISCUSIÓN	65
5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva	65
5.1.1. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable: Gestión de Recursos Humanos.....	65
5.1.2. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable: Desempeño Laboral.	65
5.2. Discusión de los resultados de la estadística inferencial.....	65
5.2.1. Discusión de la contrastación de la hipótesis general.	65
5.2.2. Discusión de la contrastación de la primera hipótesis específica.	66
5.2.3. Discusión de la contrastación de la segunda hipótesis específica.....	66
5.2.4. Discusión de la contrastación de la tercera hipótesis específica....	67
VI. CONCLUSIONES	68
VII. RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	75
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	76
Anexo 2. Matriz de operacionalización	77
Anexo 3. Instrumentos	78
Anexo 4. Validación de instrumento.....	81
Anexo 5. Matriz de datos	85
Anexo 6. Propuesta de valor.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2. Valoración de escala de Likert	44
Tabla 2. Resultados de la validación de instrumento por juicio de expertos	46
Tabla 3. Resumen del proceso de datos para el Alfa de Cronbach	47
Tabla 4. Resultados del Alfa de Cronbach	47
Tabla 5. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la variable Gestión de RR. HH.	48
Tabla 6. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Administración.	49
Tabla 7. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Desarrollo.	50
Tabla 8. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Estrategias de RR. HH.	51
Tabla 9. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la variable Desempeño Laboral.	52
Tabla 10. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Satisfacción del trabajador.	53
Tabla 11. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Autoestima.	54
Tabla 12. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Trabajo en equipo.....	55
Tabla 13. Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Capacitación del trabajador.....	56
Tabla 14. Prueba de Shapiro-Wilk para las variables Gestión de RRHH y Desempeño Laboral	57
Tabla 15. Correlación de Pearson para las variables Gestión de RRHH y Desempeño Laboral	58
Tabla 16. Prueba de Shapiro-Wilk para la dimensión Administración y la variable Desempeño Laboral	59
Tabla 17. Correlación de Pearson para la dimensión Administración y la variable Desempeño Laboral	60

Tabla 18. Prueba de Shapiro-Wilk para la dimensión Desarrollo y la variable Desempeño Laboral	61
Tabla 19. Correlación de Pearson para la dimensión Desarrollo y la variable Desempeño Laboral	62
Tabla 20. Prueba de Shapiro-Wilk para la dimensión Estrategias de RRHH y la variable Desempeño Laboral.....	63
Tabla 21. Correlación de Pearson para la dimensión Estrategias de RRHH y la variable Desempeño Laboral.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	42
Figura 2. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la variable Gestión de RRHH.....	48
Figura 3. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Administración	49
Figura 4. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Desarrollo	50
Figura 5. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Estrategias de RRHH	51
Figura 6. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la variable Desempeño Laboral	52
Figura 7. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Satisfacción del trabajador	53
Figura 8. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Autoestima	54
Figura 9. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Trabajo en equipo.....	55
Figura 10. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Capacitación del trabajador	56

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la UGEL Tahuamanú- Madre de Dios-2021, en la UGEL Tahuamanú en la región Madre de Dios, al parecer no se está tomando con la debida importancia el desempeño del personal, es sabido que en toda unidad de gestión existe un área de recursos humanos; también es cierto que existe desgano por parte de la persona al realizar sus obligaciones laborales cotidianas, y sabiendo que esta unidad debe velar por el bienestar y desarrollo de su personal, no está realizando sus funciones correctamente. Para tal fin, se propusieron los objetivos siguientes:

Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

Establecer la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

Establecer la relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

Establecer la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos del personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

La presente investigación consta de siete capítulos, los cuales están detallados de la siguiente manera:

Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, abarcando la caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación.

Capítulo II, guarda relación con el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que

fundamente el estudio, y el marco teórico conceptual.

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

Capítulo IV, detalla el análisis e interpretación de los resultados de la investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la UGEL Tahuamanú- Madre de Dios-2021.

Seguidamente, en los capítulos V, VI y VII se han establecido las respectivas discusiones, conclusiones y recomendaciones obtenidas de la investigación.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y la sección de anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, el fenómeno de la globalización es actualmente uno de las razones fundamentales para el cambio. La globalización nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los recursos humanos para hacerlas más competitivas.

Nos comenta Sanz (2015):

En un mundo globalizado y en continuo cambio, las organizaciones deben adaptarse a las nuevas exigencias y condiciones que les plantea el medio en el cual se encuentran inmersas.

De este modo, una mirada que se proyecte más hacia el largo plazo, encuentra interrogantes y desafíos de difícil tránsito. Bajo este panorama, es sustancial, que la gestión de recursos humanos de la organización se encuentre alineada a un modelo de gerenciamiento que garantice el crecimiento y desarrollo sistémico organizacional, en función de sus objetivos, visión y misión institucional. (p. 1)

Algunas organizaciones empresariales afrontan desafíos competitivos con altibajos drásticos en sus organizaciones y juicios, la gerencia de recursos humanos se encuentra en un proceso vertiginoso de cambio. Es este departamento que ha sido más impactada por los cambios, y al mismo plazo, deben ser responsables de algunos de esos altibajos. La historia de la transformación de la línea de recursos humanos proporciona una mejor comprensión de las lógicas que impulsaron las políticas y prácticas de relaciones industriales del pasado. En tiempos más próximos, la educación de recursos humanos no solo ha optado por un ritmo creciente con el ambiente empresarial, sino aceptar los nuevos desafíos que presentan.

Este reto se percibe con mayor preocupación en los países emergentes, y específicamente, en aquellos con mayor volatilidad en cuanto a cambios en los regímenes de gobierno, para analizar este tema voy a tomar como modelo el caso de la administración pública en el Perú.

En nuestro país la gestión de recursos humanos en las empresas estuvo por mucho tiempo solo dedicado a la parte burocrática, emitir y realizar documentos, dirigir de forma vertical, el no asumir el liderazgo en los momentos de planificación, con el cambio constante de la ciencia y la tecnología, los procesos hacen que la gestión de recursos humanos se encasille en la labor oficinesca, la planificación, la organización, la ejecución y la evaluación de la misma. Se debe tener una visión integradora y competitiva liderando eficientemente el talento humano con el que trabaja, debe fomentar a su grupo humano para el buen desempeño y la competitividad laboral (Muñoz, 2017).

Este mismo panorama se observa en la UGEL Tahuamanú en la región Madre de Dios, al parecer no se está tomando con la debida importancia el desempeño del personal, es sabido que en toda unidad de gestión existe un área de recursos humanos; también es cierto, que existe desgano por parte de la persona al realizar sus obligaciones laborales cotidianas, y sabiendo que esta unidad debe velar por el bienestar y desarrollo de su personal, no está realizando sus funciones correctamente.

La presente investigación se centra en el estudio de esta problemática, a fin de contribuir con el estudio de las posibles causas y plantear soluciones que, de ser implementadas por las áreas correspondientes, a través de la mejora continua de sus procesos administrativos, logrará superar la brecha existente con las demás empresas de su sector y permitir ser más competitivos e innovadores en sus actividades laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021?

1.2.2. Problemas específicos.

- PE 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021?
- PE 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021?
- PE 3. ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021?

1.3. Justificación del estudio

La presente investigación facilitó el estudio de los procesos de gestión de recursos humanos y desempeño laboral de UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, a través de esta investigación se conoció el área de recursos humanos para realizar una mejor gestión administrativa dentro de la organización teniendo en cuenta a los colaboradores de la UGEL Tahuamanú.

1.3.1. Justificación práctica.

En el presente trabajo de investigación se pudo conocer los procesos de gestión de recursos humanos que está afectando el desempeño laboral de los trabajadores a nivel de productividad en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, ya que así se pudo conocer con exactitud la situación actual de la gestión, solucionando los problemas que lo afectan.

1.3.2. Justificación teórica.

Se aplicaron los modelos desarrollados por Idalberto Chiavenato de gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores para entender la problemática que enfrenta y nos permite dar soluciones con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores de UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

1.3.3. Justificación social.

En esta investigación de gestión de recursos y desempeño laboral es muy satisfactorio para todos los colaboradores de la empresa ya que generó importante información sobre la gestión, que puede ser tomada como referencia por otras unidades operativas que presenten problemas similares relacionados con las variables del objeto de estudio, y al ser solucionadas repercuten en todas las empresas del sector.

1.3.4. Justificación metodológica.

En la presente investigación se usó el método científico que establece procedimientos universales, aporta diferentes elementos de recolección de datos, válidos y confiables, que podrían ser utilizados como referencia para estudios similares. Para ello, al estudiar las dos variables se buscó dar solución al problema existente de la institución en investigación.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG. Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1. Establecer la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

OE 2. Establecer la relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

OE 3. Establecer la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos del personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Sánchez Reluz, M. J. (2020) en la investigación *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud, Callao 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.*

Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de salud que labora en el centro de salud de primer nivel de atención Callao- 2020. Metodológicamente se desarrolló un tipo de investigación correlacional en vista a las características de las variables de estudio y los datos cuantitativos recopilados, tomando como muestra a un grupo de 60 profesionales de la salud del centro de salud de primer nivel de atención Callao, elegidos bajo un tipo de muestreo probabilístico por conveniencia. Para la recogida de la información se usaron como instrumentos dos cuestionarios con preguntas cerradas y escala de tipo Likert las que fueron validados arrojando 0,877 en el cuestionario del desempeño laboral y 0,955 en el cuestionario de la gestión de recursos humanos. Los resultados de la investigación pudieron evidenciar la relación significativa alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral (ρ : 0,74 y sign. ,025) concluyendo el mismo que de cinco componentes de la gestión de recursos humanos, tres de ellas, la gestión de políticas de planificación estratégica, organización del trabajo, gestión de la compensación y de las relaciones humanas están relacionadas significativamente con el desempeño laboral; sin embargo, los componentes gestión del empleo, del desarrollo y del desempeño no se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

Ferreyros de Olivari, C. (2020), en la investigación *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo.*

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el

Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019; el estudio fue de tipo correlacional descriptivo, diseño correlacional, con una población de 126 enfermeros (as) siendo la hipótesis general: existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable gestión de recursos humanos consta de 36 ítems, y en relación con la segunda variable desempeño laboral consta de 30 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un valor $r = 0.876$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Fernández Carranza, L. J. y Saravia Chávez, N. (2019), en la investigación titulada Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2019. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo.

Se buscó hallar la relación entre las variables de estudio ya mencionadas. Se optó por utilizar el estudio descriptivo correlacional y cuantitativa. Trabajamos con una muestra de 30 trabajadores administrativos, donde la referencia que se recolectó se desarrolló mediante el SPSS, con el estadístico de Spearman, con cuestionario de 18 ítems. Se concluyó con un resultado de 0.85, el cual indica una relación positiva entre las variables analizadas, por lo que se acepta la hipótesis general donde se indica que si una variable aumenta la otra también va aumentar.

Becerra Chang, M. C. (2019) en la investigación titulada Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018; con la finalidad de establecer, a partir de los resultados, las recomendaciones de mejora correspondientes que permitan mejorar la gestión y generar un impacto positivo en el desempeño del personal, y en consecuencia, aportar al cumplimiento de los objetivos de la institución. Esta investigación, se basó en la observación y análisis previo de la problemática sobre la gestión del recurso humano y desempeño laboral; originándose un estudio de tipo descriptivo correlacional. Con respecto a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a 161 empleados de la Municipalidad Provincial del Santa, según determinación de la muestra. Es preciso indicar que el instrumento fue sometido a un juicio de expertos, quienes analizaron la coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, otorgándose la validez correspondiente; asimismo, se utilizó el coeficiente estadístico de alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad del instrumento, obteniendo los coeficientes de 0.98 y 0.85 para las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral respectivamente; lo que permitió inferir que el instrumento es altamente confiable. Para el procesamiento de los datos obtenidos del instrumento de recolección, se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa excel, y se presentan a través de tabulaciones y gráficos. En tal sentido, a partir de los resultados, se concluye que existe una influencia directamente proporcional y significativa, entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. En efecto, cuando la gestión de recursos humanos tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados es bajo; por consiguiente, se confirma la hipótesis de estudio.

Acquarone Coz, R. J. (2018) en la investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

El objetivo general fue proponer estrategias para la gestión de talento humano a fin de mejorar el desempeño laboral. La metodología utilizada para el

presente trabajo fue a través de un estudio de tipo sustantivo, con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, teniendo un de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 510 empleados de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, la muestra por 156 empleados de las áreas administrativas y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (alfa de Cronbach, KR-22). Se obtuvieron las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral; (c) el desarrollo tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral; y (d) la retención de personal tuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Mieles Meneses, K. (2021), en la investigación titulada Influencia del capital social y humano en el desempeño institucional. Caso Organización de Asistencia social y voluntariado. (Tesis de pregrado). Facultad de Administración y Ciencias Políticas. Universidad Casa Grande. Guayaquil. Ecuador.

El presente estudio analizó el capital social en las Organizaciones de la Sociedad Civil OSC y su incidencia en la acción colectiva y el desempeño institucional del tercer sector del Ecuador, explorando aspectos tales como las redes, relaciones personales, confianza, entre otras. Para despejar lo planteado en el fenómeno examinado se selecciona una OSC del ámbito local que trabaja para el bienestar social de las personas vulnerables, ofreciendo programas de becas y dispensarios médicos. El diseño metodológico a través del estudio de caso tiene un enfoque mixto de tipo descriptivo, que permite recoger datos de entrevistas y encuestas a los colaboradores de la OSC estudiada. Los resultados determinan que en el capital social cognitivo desarrollado en la OSC predomina las creencias religiosas, promovida entre sus colaboradores para que compartan esos valores, a partir de la participación activa de misas y reuniones sociales como parte de sus eventos para fortalecer lazos. Además, demuestran empatía

hacia los demás colaboradores, no se cierran a escuchar sugerencias, permitiendo que expresen los miembros expresen sus ideas. Un modelo de gestión que logra la motivación y la identificación del capital humano, reflejándose en su desempeño.

Morales Guayasamín, C. F. (2018) en la investigación titulada Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua. (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Tuvo como objetivo desarrollar un modelo de gestión del talento humano que contribuya a mejorar la calidad de servicios del sector de transporte de la provincia de Tungurahua a fin de acrecentar el desempeño laboral. De enfoque cuantitativo; de nivel exploratorio, descriptivo y correlacional.

Por medio de la fundamentación teórica se evidencia el origen de la gestión del talento humano que permite conocer las cualidades y requerimientos que presentan las organizaciones, y así impulsar una mejora, en cuanto a los modelos de gestión. No existe en la empresa una metodología que sirva de guía al empleado en el proceso de incorporación a su puesto, la planificación de funciones, incentivos laborales y riesgos laborales. Al no utilizar técnicas ni métodos establecidos para estos fines. La empresa no permite que los clientes internos intervengan en la toma de decisiones, por ende, no cuentan el aporte de ideas, las cuales permitirían la resolución de problemas, limita la toma de decisiones e impide el normal desarrollo de la misma. La implementación de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la empresa, generara que los colaboradores como la empresa interactúen positivamente por el bien de la misma. De las encuestas realizadas a los clientes internos, se pudo evidenciar que para mejorar el desempeño laboral es necesario que la empresa preste mayor atención a sus colaboradores y se involucre con los mismos a través de la socialización de problemas internos y externos, capacitaciones enfocadas al servicio al cliente y planes de incentivos laborales por el cumplimiento de metas propuestas.

Santos Contreras, J. T. (2017) en la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los Almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016”. (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.

El objetivo general de la investigación fue: determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los empleados de los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016.

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

En esta investigación se pudo demostrar que la gestión de recursos humanos, influye positivamente en el rendimiento laboral de los empleados de los Almacenes “Aguirre”, favoreciendo en gran medida la satisfacción de los empleados. La adecuada aplicación de los procesos de gestión de recursos humanos favorece el clima laboral de los empleados de la empresa. La satisfacción de los empleados de la organización permite una mayor colaboración dentro de la empresa logrando que los empleados se sumen a los objetivos institucionales. El buen desempeño de los empleados garantiza la captación de nuevos clientes generando más utilidades a la empresa. La capacitación a los empleados utilizando estrategias para mejorar el rendimiento laboral permitirá mejorar las ventas de los almacenes Aguirre. (Santos 207, p. 46)

Guaigua Quillupangui J. M. (2016), en la investigación “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajalo cantón Quito en el período 2015- 2016” (Tesis de pregrado). Carrera Ingeniería Comercial. Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga- Ecuador.

El presente proyecto tuvo como objetivo desarrollar un modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed S.A ubicada en Guajalo cantón Quito en el período 2015-2016, que permitió potenciar continuamente la capacidad intelectual de los empleados para la mejora del manejo personal con el propósito de organizar los procesos de gestión y coordinar las actividades. Además, se identificaron las variables que involucran la

investigación para desarrollar el marco teórico, por consiguiente, se realizó el análisis y diagnóstico situacional de todas las funciones que desempeñan en la empresa Ingemed S.A con la utilización de la metodología de la investigación en donde se aplicó las técnicas e instrumentos necesarios a través de los cuales se logró recopilar información suficiente acerca de la situación real de la organización. El planteamiento de la propuesta tuvo como finalidad desarrollar el modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral que servirá como una herramienta para la eficiente función de las tareas en los diferentes puesto de trabajo mediante la cadena de valor que determina los pasos a seguir para cada uno de los procesos que comprende la gestión de talento humano como captación, gestión humana y desarrollo humano los mismos que contienen los subprocesos también, se elaboró los flujogramas que refleja la descripción de las actividades de cada proceso en cuanto a la selección del personal y se evidenció con el diseño de los formatos a utilizar se alcanzará un adecuado desempeño. Por último, se han puesto a consideración las conclusiones y recomendaciones producto de todo el trabajo investigativo.

Redrobán Falconí, M. A. (2015) en la investigación titulada La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Psicológicas. Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador.

Tuvo como objetivo Identificar cuál es la relación existente entre la evaluación de desempeño y el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. El tipo de investigación fue el descriptivo; se apoyó en la modalidad bibliográfica o documental. También se utilizó la modalidad de campo ya que, a través de la observación directa y la aplicación de la evaluación de desempeño, se recolectará los datos necesarios para el desarrollo de este estudio. La técnica aplicada fue la observación directa y los instrumentos utilizados las fichas de registro y el cuestionario.

Se verificó que hay debilidades en el personal operativo en un 24,20% de un total de 100% en los indicadores de cada competencia: control de accesos, presentación del guardia, procedimientos del guardia, competencias generales. De acuerdo con personal administrativo los resultados fueron al 3,7% de un total

de 100% que tiene debilidades básicas a los indicadores de cada competencia: trabajo en equipo, comunicación efectiva, orientación de servicio, organización de la información, empowerment, dinamismo, capacidad de negociación, orientación a resultados, gestión de conflictos. Respecto al nivel gerencial cumplen sus actividades en un 97% y con el 3% debilidades básicas que se puede mejorar.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bases teóricas de la variable 1: gestión de recursos humanos.

2.2.1.1. Definición de gestión de recursos humanos.

De acuerdo con Rodríguez (2007) citado por Muñoz (2017)., “Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.” (p. 21)

Como afirmaron Dessler y Varela (2011):

Se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización (p. 2).

De acuerdo con Chiavenato (2007) refiere:

La gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Comenta, que la administración de recursos humanos, es una función administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que, en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal (p. 23).

2.2.1.2. El enfoque estratégico de recursos humanos.

A decir de Muñoz (2017)

Se debe afirmar que uno de los recursos más indispensables que cuenta cualquier tipo de empresa, son los recursos humanos. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de recursos humanos, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde una perspectiva académica, como una extensión del enfoque de recursos y capacidades, surge el enfoque de dirección estratégica de recursos humanos como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al recurso humano, su gestión y su contribución al valor de las instituciones y a su competitividad sostenible. (p. 20)

2.2.1.3. Objetivos de la gestión de los recursos humanos.

Según Camacho & Mera (2019):

Es primordial que los objetivos de la gestión de los recursos humanos deben contribuir con que la empresa ocasione más y sea la mejor en fiel cumplimiento se estrategia de negocio, en ese marco busca mejorar el rendimiento del trabajo, ofrecer bienestar a los empleados y explicar claramente las tareas a desempeñarse (p. 39).

Reyes (2015) citado por Camacho & Mera (2019) clasifica a los objetivos de la gestión de recursos humanos en:

Explícitos:

1. Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias de la empresa u organización.
2. Retener a los empleados deseables.
3. Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella.

4. Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa; e implícito: mejora de la productividad, mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la normativa: productividad, calidad de vida en el trabajo, cumplimiento de la normativa, objetivos a largo plazo. (p. 40)

Para Pérez (2016) citado por Camacho & Mera (2019)

La gestión de los recursos humanos en las empresas ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización. Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades (p. 40).

El mismo Pérez (2016) nos dice:

Un sistema de gestión de talento humano mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional. (p. 15)

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Para la presente investigación se consideraron las fases de la gestión de recursos humanos como dimensiones, las cuales las detallamos a continuación.

2.2.1.4.1. Dimensión: administrativa.

Según Reyes (2004) citado por Muñoz (2017). “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado de un grupo humano en particular.” (p.22).

Según Caballano (2010), citado por Muñoz (2017)

Es puramente burocrático y actúa sobre la disciplina y las remuneraciones. Las medidas a adoptar son de tipo reactivo. Es decir, se define la fase administrativa como un proceso ordenado que se relaciona directamente con las operaciones de una empresa y la parte remunerativa de los trabajadores. (p. 22)

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Recursos.** El recurso es aquel medio utilizado para cumplir un fin que, en el caso de la economía, sería la satisfacción de una necesidad. Es decir, en general, el recurso es cualquier elemento usado para alcanzar un determinado objetivo.
- **Capacitación.** La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.
- **Selección.** Es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos.

2.2.1.4.2. Dimensión: desarrollo.

Según Caballano (2010) citado por Muñoz (2017). “Se busca la conciliación entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa. Se considera que las personas son elementos importantes para la empresa y se busca su motivación y eficiencia” (p. 23)

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Actividades.** Una actividad se compone de una necesidad, un motivo, una finalidad y condiciones para obtener la finalidad. Entre sus componentes se ejercerían transformaciones mutuas.

- **Formación.** Se refiere al proceso de generación y desarrollo de competencias especializadas, cognitivas y socio-afectivas, que producen diferencias de especialización entre los individuos; es decir, a la posibilidad de realización social, intelectual y personal del sujeto, de su crecimiento.
- **Promoción.** Es el conjunto de técnicas integradas en el plan anual de marketing para alcanzar objetivos específicos, a través de diferentes estímulos y de acciones limitadas en el tiempo y en el espacio.

2.2.1.4.3. *Dimensión: estrategias de recursos humanos.*

Según Caballano (2010) citado por Muñoz (2017). “La gestión de los RRHH está ligada a la estrategia de la empresa. Los trabajadores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la empresa” (p. 23)

Según Sablich (2013) citado por Muñoz (2017)

Se distingue por la consideración del recurso humano como la ventaja competitiva fundamental de la organización, la consideración de sistemas de gestión de recursos humanos y la consecuencia o ajuste de esa gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional. (p. 23)

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Acciones.** Una acción es el título privado, emitido en serie por una sociedad anónima legítimamente constituida, necesario para acreditar y ejercer los derechos políticos y patrimoniales que resultan de su literalidad completada por los estatutos y condiciones de emisión.
- **Responsabilidades.** Es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.
- **Objetivos.** Capacidades que se quieren alcanzar [...], entendiendo la capacidad como potencialidad que un alumno tiene de realizar una tarea o una actividad determinada.

2.2.2. Bases teóricas de la variable 2: desempeño laboral.

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral.

Según Chiavenato (2009, p. 236). “Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Según Druker (2002) al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, “plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros” (p. 75).

A criterio de Robbins (2004).

Plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. (p. 564)

2.2.2.2. Evaluación del desempeño.

Alles (2005) citado por Camacho & Mera (2019) define a la evaluación de desempeño:

Como las acciones tomadas por la empresa para determinar los resultados logrados por los trabajadores en sus actividades laborales, la cual se mide con la intención de tomar acciones correctivas en beneficio de la empresa y de quienes lo integran. (p. 45)

A decir de Chiavenato (2009)

Indica que la información del desempeño es necesaria para hacer una retroalimentación de los resultados, de esta manera se pueden realizar acciones que corrijan los errores que se están cometiendo con el fin de tener mejores resultados en el corto plazo. (p. 45).

Camacho & Mera (2019) manifiestan:

La evaluación del desempeño es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña las metas y resultados que debe alcanzar las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

El desempeño muchas veces es definido como el rendimiento mismo de los trabajadores, por lo cual puede ser medido en términos numéricos, para que la administración tome decisiones que favorezcan a la empresa con mejores resultados a través de acciones correctivas. (p. 45)

De acuerdo con Cuesta (2013), citado por Camacho & Mera (2019) manifiesta que:

La evaluación del desempeño se centra en el desempeño venidero mediante la evaluación potencial del empleado o el establecimiento de objetivos, existen cuatro técnicas:

- Auto evaluación: cada persona evalúa su propio desempeño como medio de alcanzar las metas y los resultados fijados.
- Administración por objetivos: el supervisor y el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables, permite el ajuste periódico de los objetivos para asegurar el logro de los mismos, los comentarios se centran en estos y no en la personalidad individual.
- Evaluaciones psicológicas: se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es evaluar el potencial del individuo y no su desempeño anterior.
- Métodos de los centros de evaluación: se contrata un centro especializado en evaluación que se encarga de realizar evaluaciones múltiples por múltiples evaluadores. Se somete al trabajador a una evaluación inicial, luego se selecciona a un grupo especialmente idóneo y se somete a una entrevista en profundidad, a exámenes psicológicos, se estudia los antecedentes personales, participan en mesa redonda y en ejercicios de simulación de condiciones reales de trabajo, durante

todas estas actividades los empleados van siendo calificados por un grupo evaluador. (pp. 45, 46)

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral.

2.2.2.3.1. Dimensión: satisfacción del trabajador.

Según el criterio de Davis y Newstrom (1991) citado por Muñoz (2017) opinan que:

Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. (p. 26)

A decir de Robbins (2013) citado por Muñoz (2017) menciona el desempeño de las tareas como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas. (p. 26).

Muñoz (2017) nos refiere:

Conlleva al trabajador a cumplir con responsabilidad las tareas asumidas las que conllevan a una satisfacción en el trabajo, sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento o actitudes, lo que les permite a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro. (p. 26).

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Ambiente.** El ambiente, como un sistema dinámico definido por las interacciones físicas, biológicas, sociales y culturales, percibidas o no, entre los seres humanos y los demás seres vivos y todos los elementos del medio en el cual se desenvuelven, bien que estos elementos sean de carácter natural o sean transformados.
- **Salario.** Un resultado de la relación de intercambio entre empleador y empleado, refiriéndose a la retribución que le paga el empleador al

trabajador a cambio de los servicios que ha prestado a la organización, al establecerse una relación laboral.

- **Resultados.** Se refiere a efecto, consecuencia o conclusión de una acción, un proceso, un cálculo, etc. cosa o manera en que termina algo: el resultado de un experimento, el resultado de una presión, el resultado de un comportamiento.

2.2.2.3.2. *Dimensión: autoestima.*

Según Muñoz (2017) afirma:

Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso. (p. 26)

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Motivación.** Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.
- **Trato.** Refiere a la acción y efecto de tratar. Este verbo tiene diversas acepciones, como el proceder con una persona (ya sea de obra o de palabra) o la relación con un individuo. Puede entenderse al trato como la forma de comunicarse o de establecer un vínculo con otra persona o con

un grupo de sujetos.

- **Reconocimiento.** El concepto de reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena.

2.2.2.3.3. *Dimensión: trabajo en equipo.*

Muñoz (2017) nos comenta:

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo. (p. 27).

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Objetivos.** Son los enunciados claro y preciso de los propósitos por los cuales se lleva la investigación, de manera que, el objetivo del investigador es llegar a tomar decisiones y a desarrollar una teoría que le permita garantizar y resolver.
- **Comunicación.** Es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.
- **Toma de decisiones.** Es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción” La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles

sobre las cuales existe incertidumbre.

2.2.2.3.4. Dimensión: capacitación para el trabajador.

De acuerdo con Drovett (1992), citado por Muñoz (2017) es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos, con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. (p. 27)

Según Nash (1989), citado por Muñoz (2017)

Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de este programa es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos. (p. 28)

Según Muñoz (2017) los indicadores de esta dimensión son:

- **Capacitación.** La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.
- **Entrenamiento.** Es el proceso de educación, aplicado de manera sistemática y organizada a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos.
- **Desarrollo de habilidades.** Formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta en forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver situaciones y problemas, actuar sobre sí mismo: autorregularse.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. Estado de ánimo que se expresa a través de un comportamiento. (Alles, 2005, p. 41).

Administración. “Es coordinación y supervisión en las actividades laborales de

otras personas, de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz” (Robbins y Coulter, 2014, p. 7).

Atracción. “Conjunto de acciones para llamar la atención de candidatos para cubrir necesidades de personal en las organizaciones” (Alles, 2015, p.44).

Capacitación. “Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2009, p. 322)

Competencia laboral. “Es una habilidad innata o adquirida, compuesta por los conocimientos, destrezas y habilidades para desempeñar un cargo” (Alles, 2015, p.45)

Conocimientos. Según Alles (2015) manifestó, la información adquirida de educación formal. (p.45).

Desempeño laboral. Según Robbins (2014). “Es una relación perfecta de costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo”. (p.253).

Desempeño. Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo. (Alles, 2015, p. 123).

Eficacia. “Se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona” (Chiavenato, 2011, p. 22)

Gestión. Efectuar acciones para el logro de objetivos. (Chiavenato, I., 2002).

Liderazgo. “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización” (Alles, 2015, p.194).

Organización. “Una organización es un método de movimientos conscientemente coordinadas de dos o más personas”. (Chiavenato, 2011, p.6)

Potencial. Vallejo, (2015), manifestó que, “es la relación con las competencias

(conocimientos, experiencias, habilidades, conductas observables) adquiridas y/o desarrolladas por una persona y las posibilidades de ser incrementarlas o asumir otras nuevas” (p. 82).

Productividad. Alles, (2015), manifestó que, “es la capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado” (p. 252).

Puesto. “Consiste en las responsabilidades y las obligaciones que desempeña una persona” (Vallejo, 2015, p. 82).

Rotación de personal. “Se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (Chiavenato, 2011, p.116).

Talento. Según Alles (2011), destaca las habilidades de un individuo como lo es; destrezas, conocimientos, experiencias, actitud y/o aptitud.

Talento humano. “Es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren” (Vallejo, 2015, p. 30).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general.

Hi: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H1: La administración del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

H2: El desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

H3: Las estrategias de recursos humanos del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

3.2. Variables de estudio

Variable 1: gestión de recursos humanos

Variable 2: desempeño laboral.

3.2.1. Definición conceptual.

- **Gestión de recursos humanos.**

“Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.” Según Rodríguez (2007) citado por Muñoz (2017, p. 21).

- **Desempeño laboral.**

Según Chiavenato (2007, p. 236): “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

3.2.2. Definición operacional.

- **Gestión de recursos humanos.**

En la presente investigación el instrumento que fue utilizado para operacionalizar la variable recursos humanos, fue el cuestionario que midió las dimensiones: administración, desarrollo y las estrategias de recursos humanos, con sus respectivos indicadores. El instrumento que se aplicó consta de 18 preguntas con respuestas en escala de Likert (ver anexo 2).

- **Desempeño laboral.**

Para operacionalizar la variable desempeño laboral el instrumento que fue utilizado fue el cuestionario que midió las cuatro dimensiones como: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador, con sus respectivos indicadores. El instrumento que se aplicó consta de 24 preguntas con respuestas en escala de Likert (ver anexo 2).

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación fue tipo de estudio aplicada porque se usaron las teorías existentes para conseguir respuestas a los problemas que se han detectado y que son motivo de la investigación en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Según Hernández, Fernández, y Baptista:

La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar ...incluyendo la que tiene como justificación adelantos y productos tecnológicos y para las investigaciones de las que se derivan acciones...parte del conocimiento generado por la investigación

básica, tanto para identificar problemas sobre los que se debe intervenir como para definir las estrategias de solución. (2014, p. 42)

3.3.2. Nivel de la investigación.

La presente investigación fue de nivel correlacional, porque se ha establecido el grado de relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Según Hernández, et al, (2014) este “estudio correlacional tuvo por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p. 93).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación, fue no experimental- transversal, porque no se modificaron las teorías, es decir, las variables no se manipularon y se desarrolló únicamente por una vez, lo cual se ha trabajado sin alterar las teorías que se encuentran en la realidad.

Según Carrasco (2007) nos indica:

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

En la figura 1, se muestra el diagrama del diseño de la investigación.

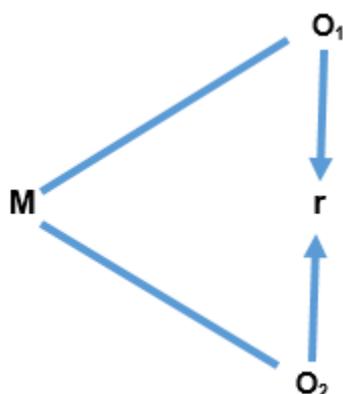


Figura 1. Diseño de la investigación

M= Área de recursos humanos de la Empresa de Transportes Consorcio El Metropolitano – Lima, durante el primer semestre 2020.

O₁= Gestión de recursos humanos

O₂= Desempeño laboral

r= relación de las variables

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

En la investigación la población estuvo determinada por 18 trabajadores en el área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Hernández, et. al. (2010), manifiestan que:

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

3.5.2. Muestra.

De acuerdo con la investigación la muestra fue censal, porque representa toda la población de 18 trabajadores, por lo tanto, no se necesitó muestreo en estudio de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

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

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La encuesta es una técnica de investigación que se usó en el presente trabajo, mediante preguntas adecuadamente formuladas y fueron aplicadas a los colaboradores profesionales en el área de recursos humanos de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Según Carrasco (2007) indica que:

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

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se usó el cuestionario para medir la gestión recursos humanos y desempeño de los colaboradores mediante un cuestionario que contiene la escala de Likert, tal como se indica de la siguiente manera: 42 preguntas, es decir, 18 ítems para la primera variable (gestión de recursos humanos) y 24 ítems para segunda variable (desempeño laboral). Con las alternativas de los ítems de las dos variables se tuvo la valoración de escala de Lickert.

Según Hernández et. al. (2014)

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

La valoración de la escala de Likert es como lo estipula la tabla 2.

Tabla 1.
Valoración de escala de Likert

Valoración	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

3.7. Métodos de análisis de datos

La recolección de datos de la investigación se realizó de la siguiente manera:

- a) Se gestionó el permiso para aplicar el instrumento entre los empleados del área de recursos humanos.
- b) Se realizó la coordinación correspondiente con el jefe del área.
- c) Se procederá a la aplicación del instrumento que en este caso es un cuestionario de 48 ítems, en el cual se hallan las preguntas de las variables.
- d) La información recogida fue tabulada utilizando una hoja electrónica (excel); posteriormente fue ingresada a una base de datos haciendo uso del programa estadístico SPSS v25.

Se utilizaron la estadística descriptiva e inferencial para contrastar las hipótesis, las que determinaron la relación que existen entre las variables de estudio.

La estadística descriptiva: media, moda, frecuencia, cruce de tablas y desviación estándar

La estadística inferencial: prueba de hipótesis, correlación, regresión múltiple y análisis factorial.

3.8. Aspectos éticos

Para la presente investigación se presenta una información íntegra y ética, se tienen en cuenta resultados confiables, detallados de manera clara y concisa para que los estudiantes puedan informarse y dar uso en su trabajo de investigación, y los que corresponden a la reserva e identidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la validez y confiabilidad del instrumento

4.1.1. Validez del instrumento.

El instrumento de medición en la investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la UGEL Tahuamanú- Madre de Dios-2021; fue sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de evaluación de instrumentos por expertos, el resultado se detalla a continuación. Los expertos que participaron en la validación de contenidos fue el profesor: Mg. Raúl Gualberto Quispe Taya, con el siguiente resultado:

Tabla 2.

Resultados de la validación de instrumento por juicio de expertos

EXPERTO	Institución	Precisar si hay suficiencia
Mg. Raúl G. Quispe Taya	Universidad Privada Telesup	Sí, hay suficiencia

4.1.2. Confiabilidad del instrumento.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de la investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la UGEL Tahuamanú- Madre de Dios-2021; a los que se aplicó los test y luego se analizó la confiabilidad de los ítems con el coeficiente alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

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

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

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

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Tabla 3.

Resumen del proceso de datos para el Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4.

Resultados del alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de elementos
Cronbach	
,783	42

Los resultados mostrados en tabla 5, con respecto al alfa de Cronbach (0,783) nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

4.2. Resultados de la estadística descriptiva

4.2.1. Estadística descriptiva de la variable: gestión de recursos humanos.

Tabla 5.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la variable gestión de RR.HH.

		GESTIÓN_DE_RR_HH		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido			válido	acumulado
	Nivel bajo	4	22,2	22,2
	Nivel medio	7	38,9	61,1
	Nivel alto	7	38,9	100,0
	Total	18	100,0	

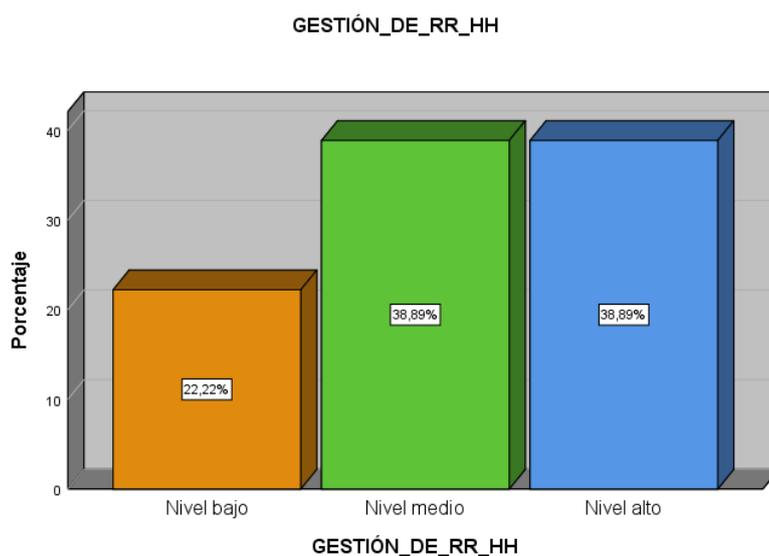


Figura 2. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la variable Gestión de RRHH

En la tabla 6 y figura 2, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 22,2% presentaron un nivel bajo de conocimientos en gestión de RRHH; 38,9% obtuvo un nivel medio y otro 38,9% tuvo un nivel alto.

4.2.1.1. Dimensión: administración.

Tabla 6.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión administración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	4	22,2	22,2	22,2
	Nivel medio	8	44,4	44,4	66,7
	Nivel alto	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

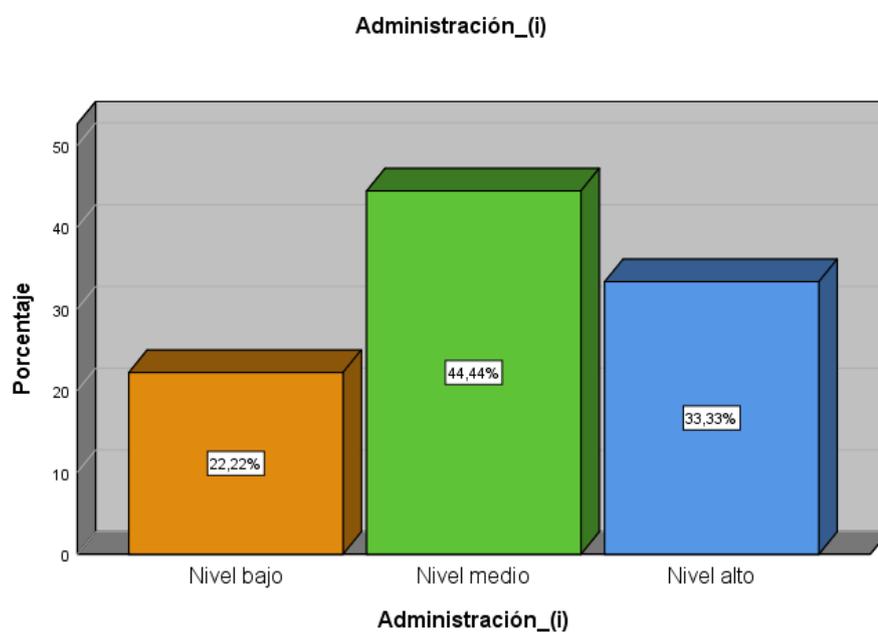


Figura 3. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Administración

En la tabla 7 y figura 3, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 22,2% presentó un nivel bajo de conocimientos en administración de gestión de RRHH; 44,4% obtuvo un nivel medio y otros 33,3% tuvo un nivel alto.

4.2.1.2. Dimensión: desarrollo.

Tabla 7.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión desarrollo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	4	22,2	22,2	22,2
	Nivel medio	8	44,4	44,4	66,7
	Nivel alto	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

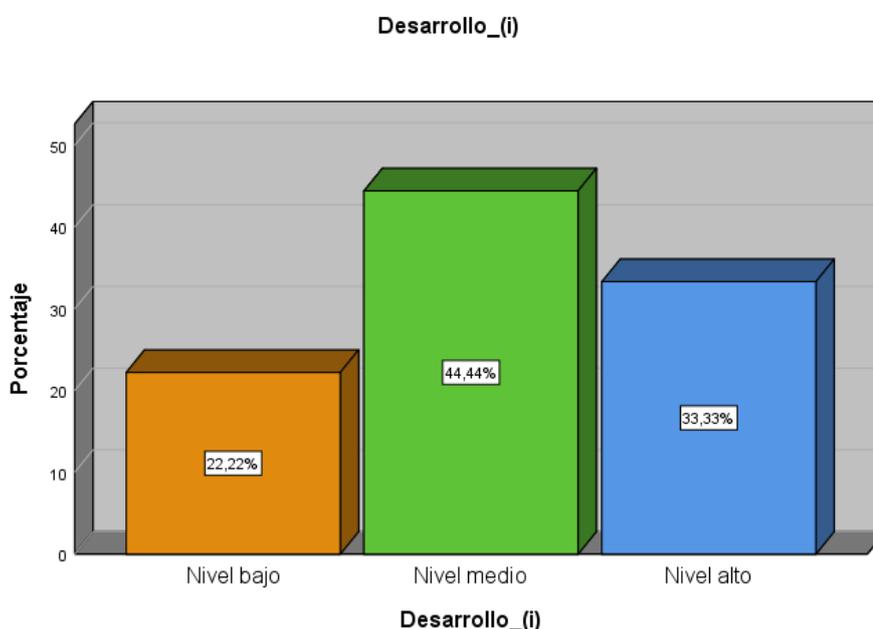


Figura 4. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Desarrollo

En la tabla 8 y figura 4, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 22,2% presentó un nivel bajo de conocimientos en desarrollo de gestión de RRHH; 44,4% obtuvo un nivel medio y otros 33,3% tuvo un nivel alto.

4.2.1.3. Dimensión: estrategias de recursos humanos.

Tabla 8.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión estrategias de RR. HH.

Estrategias_de_RR_HH_(i)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	16,7	16,7	16,7
	Nivel medio	9	50,0	50,0	66,7
	Nivel alto	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

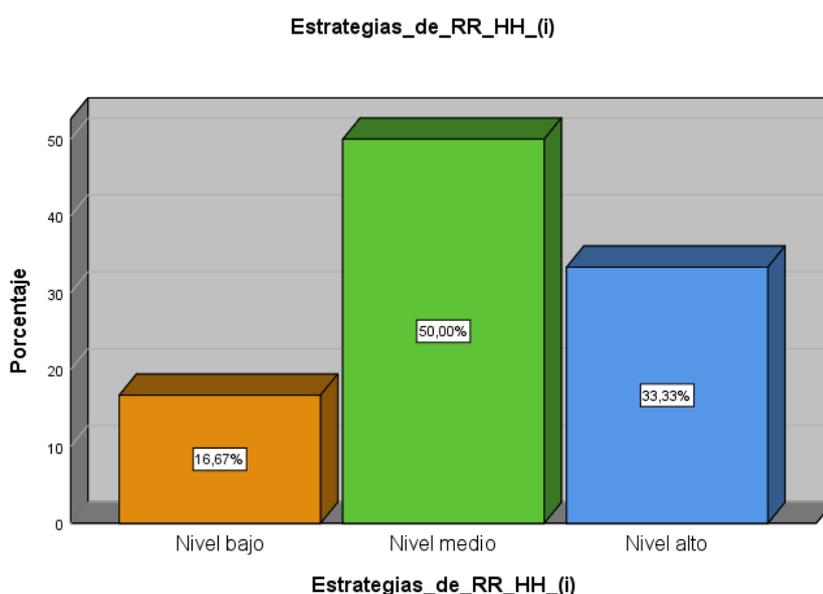


Figura 5. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Estrategias de RRHH

En la tabla 9 y figura 5, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 16,7% presentó un nivel bajo de conocimientos en estrategias de RRHH de gestión de RRHH; 50,0% obtuvo un nivel medio, y otros 33,3% tuvo un nivel alto.

4.2.2. Estadística descriptiva de la variable: desempeño laboral.

Tabla 9.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la variable desempeño Laboral.

		Desempeño_laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	16,7	16,7	16,7
	Nivel medio	9	50,0	50,0	66,7
	Nivel alto	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

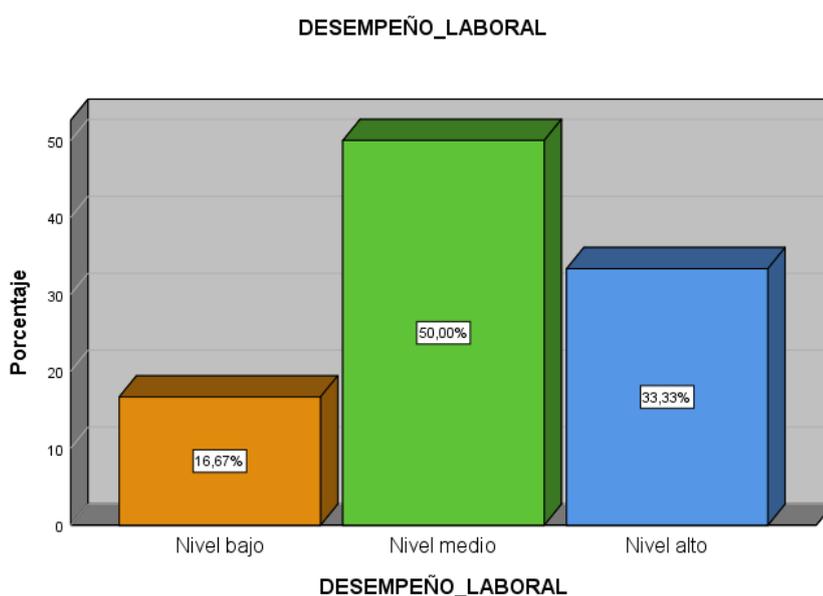


Figura 6. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la variable Desempeño Laboral

En la tabla 10 y figura 6, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 16,7% presentó un nivel bajo de conocimientos en desempeño laboral; 50,0% obtuvo un nivel medio y otros 33,3% tuvo un nivel alto.

4.2.2.1. Dimensión: satisfacción del trabajador.

Tabla 10.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión satisfacción del trabajador.

Satisfacción_del_trabajador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	4	22,2	22,2	22,2
	Nivel medio	6	33,3	33,3	55,6
	Nivel alto	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

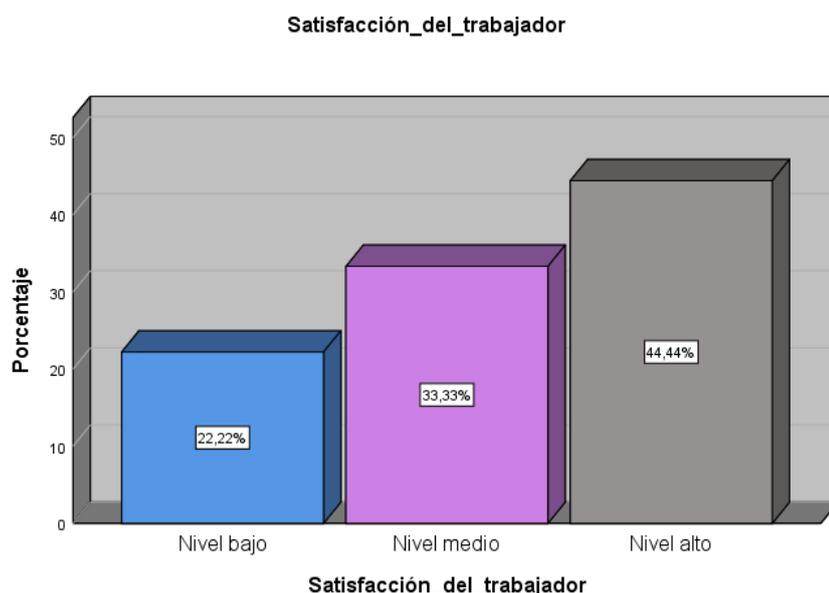


Figura 7. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Satisfacción del trabajador

En la tabla 11 y figura 7, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 22,2% presentó un nivel bajo de conocimientos en satisfacción del trabajador en el desempeño laboral; 33,3% obtuvo un nivel medio y otros 44,4% tuvo un nivel alto.

4.2.2.2. Dimensión: autoestima.

Tabla 11.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión autoestima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	4	22,2	22,2	22,2
	Nivel medio	4	22,2	22,2	44,4
	Nivel alto	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

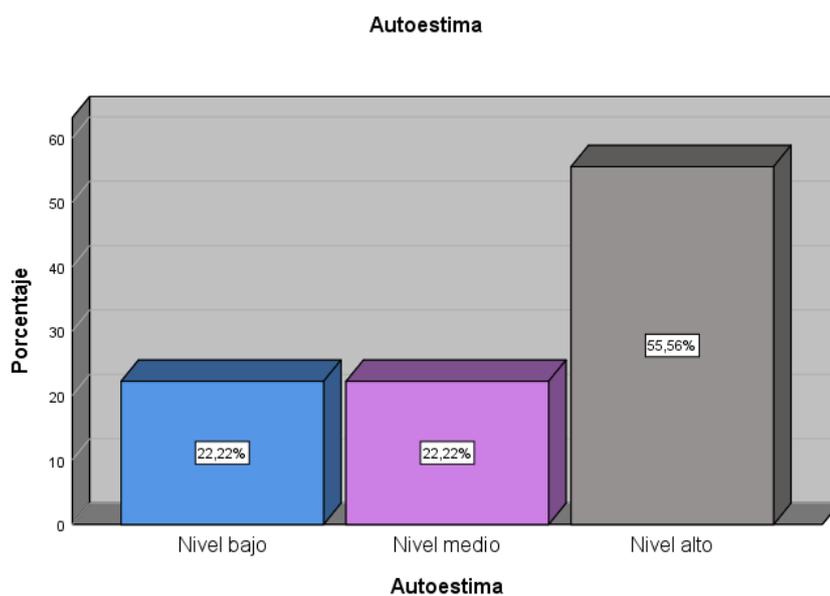


Figura 8. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Autoestima

En la tabla 12 y figura 8, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 22,2% presentó un nivel bajo de conocimientos en autoestima en el desempeño laboral; 22,2% obtuvo un nivel medio y otro 55,6% tuvo un nivel alto.

4.2.2.3. Dimensión: trabajo en equipo.

Tabla 12.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión trabajo en equipo.

		Trabajo_en_equipo			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nivel bajo	1	5,6	5,6	5,6
	Nivel alto	17	94,4	94,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

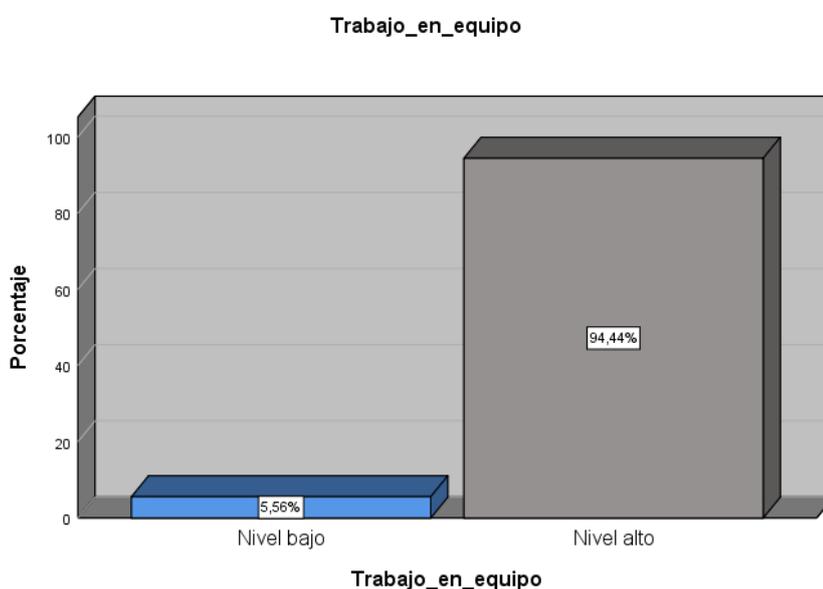


Figura 9. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Trabajo en equipo

En la tabla 13 y figura 9, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 5,6% presentó un nivel bajo de conocimientos en trabajo en equipo en el desempeño laboral; y otro 94,4% tuvo un nivel alto.

4.2.2.4. Dimensión: capacitación del trabajador.

Tabla 13.

Tabla de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión capacitación del trabajador.

Capacitación del trabajador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	16,7	16,7	16,7
	Nivel medio	9	50,0	50,0	66,7
	Nivel alto	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

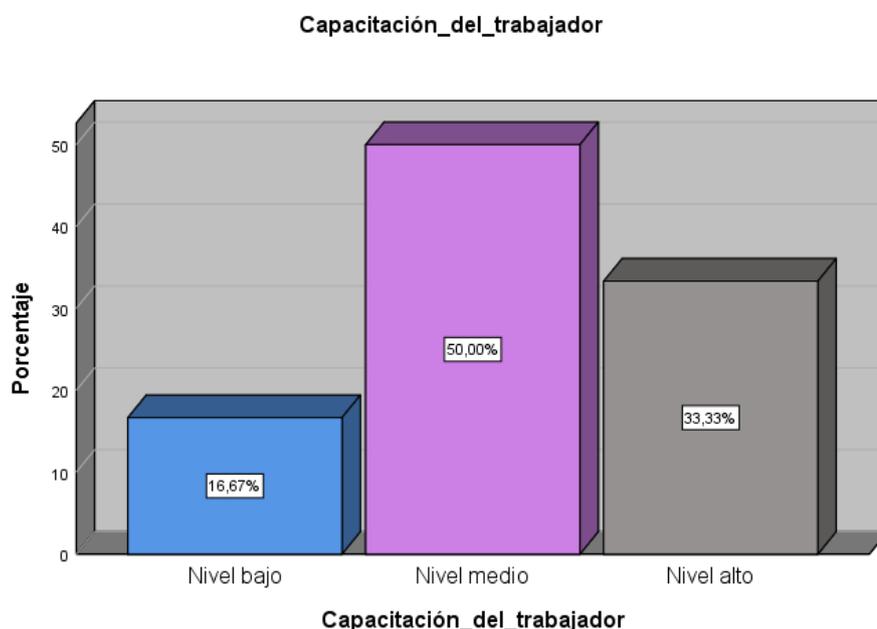


Figura 10. Gráfico de frecuencia de los resultados baremados de la dimensión Capacitación del trabajador

En la tabla 14 y figura 10, de los 18 trabajadores del área de recursos humanos en la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, el 16,7% presentó un nivel bajo de conocimientos en capacitación del trabajador en el desempeño laboral; 50,0% obtuvo un nivel medio y otro 33,3% tuvo un nivel alto.

4.3. Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.

Hi: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

4.3.1.1. Prueba de normalidad para la hipótesis general.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra menor a 50 elementos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, los resultados se muestran en la tabla 15.

Tabla 14.

Prueba de Shapiro-Wilk para las variables gestión de RRHH y desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DE RRHH	,125	18	,200*	,963	18	,669
DESEMPEÑO LABORAL	,130	18	,200*	,965	18	,700

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna = demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia de 0,05 (5%),

Toma de decisión: al haberse obtenido un valor de significancia de 0,669 para la variable gestión de RRHH y 0,700 para la variable desempeño laboral; siendo

ambas $p > 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 ; por lo tanto, los datos procesados demuestran una tendencia paramétrica.

Al haberse demostrado que los datos tienen una tendencia paramétrica, nos permite utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, para la contrastación de las hipótesis.

4.3.1.2. Correlación de Pearson para la hipótesis general.

Tabla 15.

Correlación de Pearson para las variables gestión de RRHH y desempeño Laboral
Correlaciones

		GESTIÓN DE RRHH	DESEMPEÑO LABORAL
GESTIÓN DE RRHH	Correlación de Pearson	1	,518*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	18	18
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,518*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados nos permiten afirmar que existe una relación directa entre la variable gestión de RRHH y la variable desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,518 que nos indica que tienen una relación directa moderada.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,028 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación:

Hi: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021. **Es válida.**

4.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas.

4.3.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica.

H1: La administración del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Ho: La administración del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

4.3.2.1.1. Prueba de normalidad para la primera hipótesis específica.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra menor a 50 elementos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, los resultados se muestran en la tabla 17.

Tabla 16.

Prueba de Shapiro-Wilk para la dimensión administración y la variable desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Administración	,124	18	,200*	,973	18	,847
DESEMPEÑO LABORAL	,130	18	,200*	,965	18	,700

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna = demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia de 0,05 (5%),

Toma de decisión: al haberse obtenido un valor de significancia de 0,847 para la dimensión administración y 0,700 para la variable desempeño laboral; siendo ambas $p > 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Hi; por lo tanto, los datos procesados demuestran una tendencia paramétrica.

Al haberse demostrado que los datos tienen una tendencia paramétrica, nos permite utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, para la contrastación de las hipótesis.

4.3.2.1.2. Correlación de Pearson para la primera hipótesis específica.

Tabla 17.

Correlación de Pearson para la dimensión administración y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	
		Administración	DESEMPEÑO LABORAL
	Correlación de Pearson	1	,330
Administración	Sig. (bilateral)		,181
	N	18	18
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,330	1
	Sig. (bilateral)	,181	
	N	18	18

Los resultados nos permiten afirmar que existe una relación directa entre la dimensión administración de gestión de RRHH y la variable desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,330 que nos indica que tienen una relación directa baja.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,181 y siendo este valor mayor que 0,05 ($p > 0,05$) no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación:

Ho: La administración del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021. **Es válida.**

4.3.2.2. **Contrastación de la segunda hipótesis específica.**

H2: El desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Ho: El desarrollo del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

4.3.2.2.1. *Prueba de normalidad para la segunda hipótesis específica.*

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra menor a 50 elementos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, los resultados se muestran en la tabla 19.

Tabla 18.

Prueba de Shapiro-Wilk para la dimensión desarrollo y la variable desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo	,121	18	,200 [*]	,959	18	,582
DESEMPEÑO LABORAL	,130	18	,200 [*]	,965	18	,700

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna = demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia de 0,05 (5%),

Toma de decisión: al haberse obtenido un valor de significancia de 0,582 para la dimensión desarrollo y 0,700 para la variable desempeño laboral; siendo ambas $p > 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Hi; por lo tanto, los datos procesados demuestran una tendencia paramétrica.

Al haberse demostrado que los datos tienen una tendencia paramétrica, nos permite utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, para la contrastación de las hipótesis.

4.3.2.2.2. Correlación de Pearson para la segunda hipótesis específica.

Tabla 19.

Correlación de Pearson para la dimensión desarrollo y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desarrollo	DESEMPEÑO LABORAL
Desarrollo	Correlación de Pearson	1	,486*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	18	18
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,486*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados nos permiten afirmar que existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de gestión de RRHH y la variable desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,486 que nos indica que tienen una relación directa moderada.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,041 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación:

H2: El desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Es válida.

4.3.2.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica.

H3: Las estrategias de recursos humanos del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

Ho: Las estrategias de recursos humanos del personal no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la

UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.

4.3.2.3.1. Prueba de normalidad para la tercera hipótesis específica.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra menor a 50 elementos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, los resultados se muestran en la tabla 21.

Tabla 20.

Prueba de Shapiro-Wilk para la dimensión estrategias de RRHH y la variable desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de RRHH	,130	18	,200*	,964	18	,679
DESEMPEÑO LABORAL	,130	18	,200*	,965	18	,700

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna = demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia de 0,05 (5%),

Toma de decisión: al haberse obtenido un valor de significancia de 0,679 para la dimensión estrategias de RRHH y 0,700 para la variable desempeño laboral; siendo ambas $p > 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Hi; por lo tanto, los datos procesados demuestran una tendencia paramétrica.

Al haberse demostrado que los datos tienen una tendencia paramétrica, nos permite utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, para la contrastación de las hipótesis.

4.3.2.3.2. Correlación de Pearson para la tercera hipótesis específica.

Tabla 21.

Correlación de Pearson para la dimensión estrategias de RRHH y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	
		Estrategias de RRHH	DESEMPEÑO LABORAL
Estrategias de RRHH	Correlación de Pearson	1	,427
	Sig. (bilateral)		,077
	N	18	18
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,427	1
	Sig. (bilateral)	,077	
	N	18	18

Los resultados nos permiten afirmar que existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de gestión de RRHH y la variable desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,427 que nos indica que tienen una relación directa moderada.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,077 y siendo este valor mayor que 0,05 ($p > 0,05$) no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación:

Ho: Las estrategias de recursos humanos del personal no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021. **Es válida.**

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva

5.1.1. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable: gestión de recursos humanos.

Los resultados permitieron evaluar a la variable gestión de recursos humanos por intermedio de sus dimensiones: administración, desarrollo y estrategias de recursos humanos; en función de sus respectivos indicadores, obteniéndose datos que muestran una tendencia coincidente con las que reportan las investigaciones de Sánchez Reluz, M. J. (2020), Ferreyros de Olivari, C. (2020), Fernández Carranza, L. J. y Saravia Chávez, N. (2019) y Becerra Chang, M. C. (2019).

5.1.2. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable: desempeño laboral.

Los resultados permitieron evaluar a la variable desempeño laboral por intermedio de sus dimensiones: satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajador; en función de sus respectivos indicadores, obteniéndose información que muestran una tendencia coincidente con las que reportan las investigaciones de Sánchez Reluz, M. J. (2020), Ferreyros de Olivari, C. (2020), Fernández Carranza, L. J. y Saravia Chávez, N. (2019) y Becerra Chang, M. C. (2019).

5.2. Discusión de los resultados de la estadística inferencial

5.2.1. Discusión de la contrastación de la hipótesis general.

La validez de la hipótesis general donde se demuestra que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, por intermedio del coeficiente de correlación Pearson de 0,518 que nos indica que tienen una relación directa moderada; y al tener un valor de significancia de 0,028 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados son coincidentes a las investigaciones

de Sánchez Reluz, M. J. (2020), Ferreyros de Olivari, C. (2020), Fernández Carranza, L. J. y Saravia Chávez, N. (2019) y Becerra Chang, M. C. (2019); a nivel estadístico los resultados siguen las tendencias como lo indican los autores metodólogos Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.2. Discusión de la contrastación de la primera hipótesis específica.

La validez de la primera hipótesis específica donde se demuestra que no existe relación significativa entre la administración de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, por intermedio del coeficiente de correlación de Pearson de 0,330 que nos indica que tienen una relación directa baja; y al tener un valor de significancia de 0,181 y siendo este valor mayor que 0,05 ($p > 0,05$) no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Coincidentes en la tendencia con las investigaciones de Acquarone Coz, R. J. (2018), Mielles Meneses, K. (2021) y Blanco (2019), y a nivel estadístico los resultados siguen las tendencias como lo indican los autores metodólogos Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.3. Discusión de la contrastación de la segunda hipótesis específica.

La validez de la segunda hipótesis específica donde se demuestra que existe significativa entre el desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, por intermedio del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,486 que nos indica que tienen una relación directa moderada; y al tener un valor de significancia de 0,041 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Coincidentes en la tendencia con las investigaciones Guaigua Quillupangui J. M. (2016), Redrobán Falconí, M. A. (2015) y Santos Contreras, J. T. (2017); a nivel estadístico los resultados siguen las tendencias como lo indican los autores metodólogos Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.4. Discusión de la contrastación de la tercera hipótesis específica.

La validez de la tercera hipótesis específica donde se demuestra no existe una relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021, por intermedio del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,427 que nos indica que tienen una relación directa moderada; y al tener un valor de significancia de 0,077 y siendo este valor mayor que 0,05 ($p > 0,05$) no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación; coincidentes en la tendencia a nivel estadístico como lo indican los autores metodólogos Iglesias (2015) y Pino (2017).

VI. CONCLUSIONES

Se estableció que existe relación significativamente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,518 que nos indica que tienen una relación directa moderada. Al tener un valor de significancia de 0,028 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció que existe relación baja entre la administración del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,330 que nos indica que tienen una relación directa baja. Al tener un valor de significancia de 0,181 y siendo este valor mayor que 0,05 ($p > 0,05$) no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,486 que nos indica que tienen una relación directa moderada. Al tener un valor de significancia de 0,041 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos del personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,427 que nos indica que tienen una relación directa moderada. Al tener un valor de significancia de 0,077 y siendo este valor mayor que 0,05 ($p > 0,05$) no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Desarrollar programas destinados a la mejora de las competencias en la gestión de los recursos humanos en la UGEL Tahuamanú – Madre de Dios, dirigidos específicamente al personal del área de recursos humanos, para mejorar la selección de dicho recurso en pro del mejoramiento del desempeño laboral de la institución.

Proponer estrategias que mejoren la administración del personal, como rotación en puestos de trabajo de acuerdo con las competencias, y de esta manera elevar el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios.

Realizar la planificación anual de las necesidades de capacitación e implementar un sistema de monitoreo a los trabajadores sobre el desarrollo del personal. Para así poder generar identidad de los trabajadores a la institución.

Recomendar que los resultados de la evaluación al personal sean analizadas y compartidas con los trabajadores de manera individual. Para poder desarrollar mejores estrategias de los recursos humanos del personal, optimizando la selección del personal, lo que conlleva a elevar el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acquarone Coz, R. J. (2018) en la investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ea69578463adee0dd32a76864b89c31c
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360º*. Buenos aires, Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del talento humano*. Buenos aires, Argentina: Editorial Granica.
- Altuve, E. y Serrano, C. (1999) *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y del desempeño laboral*. Facultad de ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Arias, F. (1976). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Becerra Chang, M. C. (2019). *Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_36e620ea50d5f7218882c101f4ffb0d8
- Camacho, A. & Mera D. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé CARS EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017*. (Tesis de Licenciado en Administración). Escuela Académica Profesional de Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque.
- Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Carranza, L. J. y Saravia Chávez, N. (2019). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2019*. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f6803da807011ddd3ce162c

d1eecd4d1

- Castro, G (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016*. (Tesis de Maestro en Administración de Negocios – MBA). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. 5ª ed. Colombia: McGraw Hill
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Gestión de talento humano*. Tercera edición. México. D. F. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. ª ed. Colombia: McGraw Hill
- Dessler, G. & Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. 5ta. Edición. México. Pearson Educación.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Fernández Carranza, L. J. y Saravia Chávez, N. (2019), en la investigación titulada *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2019*. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo.
- Ferreyros de Olivari, C. (2020). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_30af584fddb5b9cb0cc0348b36e5bf87
- Gómez M. L, Balkin B. D, y Cardy R. L. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. 8va. Edición. Madrid. Editorial Pearson educación S.A.
- Guaigua Quillupangui J. M. (2016). *“MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA ELEVAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INGEMED UBICADA EN GUAJALO CANTÓN QUITO EN EL PERÍODO 2015- 2016.”* (Tesis de Pregrado). Carrera Ingeniería Comercial.

Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga- Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>

Hernández, R., Fernández C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. 5ta. Edición. México. Editorial Mc. Graw- Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill.

Ibáñez M. (2011). *Gestión de talento humano en la empresa*. 2da. Edición. Lima. Editorial San Marcos.

Iglesias María Emilia (2015). *Metodología de la Investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Centro de publicaciones educativas y material didáctico Primera edición, junio de 2015, Argentina.

Llanos Rete, J. (2013). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas.

Mieles Meneses, K. (2021). *Influencia del capital social y humano en el desempeño institucional. Caso Organización de Asistencia Social y Voluntariado*. (Tesis de Pregrado). Facultad de Administración y Ciencias Políticas. Universidad Casa Grande. Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2770/1/Tesis2942MIEi.pdf>

Morales Guayasamín, C. F. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. (Tesis de Pregrado). Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>

Muñoz Angulo, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales*, Lima, 2016. (Tesis de Maestría en Gestión Pública) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

- Murray R. Spiegel (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.
- Pérez, O. (24 de 05 de 2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*. Recuperado de <https://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>.
- Pino Gotuzzo Raúl (2017). *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Redrobán Falconí, M. A. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad*. (Tesis de Pregrado). Facultad de Ciencias Psicológicas. Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7220/1/T-UCE-0007-184i.pdf>
- Reyes, J. (4 de 5 de 2015). *Gestión de Recursos Humanos: Importancia y objetivos*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia->
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Pretince Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (Décimo quinta edición). México: Pearson.
- Sánchez Reluz, M. J. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud, Callao 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6c19035cdca462e61baba1d39c5e0570
- Santos Contreras, J. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016*". (Tesis de Licenciada en Ciencias de la Educación). Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.
- Sanz, P. (2015). *La gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública*". Escuela de Posgrado. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: IDI Instituto de Investigaciones.

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 Magister en Administración de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central. Sucre. Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL TAHUAMANÚ- MADRE DE DIOS 2021				
Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021?	Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021.	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	<p>Tipo de la investigación Aplicada cuantitativa</p> <p>Nivel de la investigación Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, transversal</p> <p>Población. La población estuvo conformada por 18 personas de la UGEL Tahuamanú</p> <p>Muestra Muestra censal</p> <p>Técnicas de recolección de datos. La técnica que se empleará es la entrevista</p> <p>Instrumentos de recolección de datos El instrumento empleado es el cuestionario, en escala de Likert</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021?	Establecer la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021.	La administración del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021.	Variable 2: Desempeño Laboral	
¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021?	Establecer la relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021.	El desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021.		
¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021?	Establecer la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios- 2021..	Las estrategias de recursos humanos del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios, 2021.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de variables				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	Administración	Recursos	1,2	Escala tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Capacitación	3,4	
		Selección	5,6	
	Desarrollo	Actividades	7,8	
		Formación	9,10	
		Promoción	11,12	
	Estrategias de RR. HH.	Acciones	13,14	
		Responsabilidades	15,16	
		Objetivos	17,18	
Variable 2: Desempeño Laboral	Satisfacción del trabajador	Ambiente	19,20	Escala tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Salario	21,22	
		Resultados	23,24	
	Autoestima	Motivación	26,26	
		Trato	27,28	
		Reconocimiento	29,30	
	Trabajo en equipo	Objetivos	31,32	
		Comunicación	33,34	
		Toma de decisiones	35,36	
	Capacitación del trabajador	Capacitación	37,38	
		Entrenamiento	39,40	
		Desarrollo de habilidades	41,42	

Anexo 3. Instrumentos

ENCUESTA

Instrucciones: Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre

Nº	VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Administración					
	Indicador: Recursos					
1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					
2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.					
	Indicador: Capacitación					
3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva					
4	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.					
	Indicador: Selección					
5	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir plazas vacantes					
6	Son preseleccionados antes de cubrir plazas vacantes					
	Dimensión: Desarrollo					
	Indicador: Actividades					
7	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados					
8	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la institución.					

	Indicador: Formación					
9	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					
10	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar					
	Indicador: Promoción					
11	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción					
12	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					
	Dimensión: Estrategias de recursos humanos					
	Indicador: Acciones					
13	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.					
14	Se aceptan cambios en favor de la empresa					
	Indicador: Responsabilidades					
15	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos					
16	El jefe delega responsabilidad al personal					
	Indicador: Objetivos					
17	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la empresa					
18	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones de la empresa					
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
	Dimensión: Satisfacción del trabajador					
	Indicador: Ambiente					
19	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
20	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
	Indicador: Salario					
21	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
22	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
	Indicador: Resultados					
23	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
24	La tarea que realizo es tan valiosa como otras					
	Dimensión: Autoestima					
	Indicador: Motivación					
25	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					
26	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser					
	Indicador: Trato					
27	Siento que recibo buen trato de la parte de la empresa					
28	Los jefes son comprensivos					
	Indicador: Reconocimiento					

29	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
30	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
	Indicador: Objetivos					
31	Los objetivos del equipo de trabajo son claros y precisos					
32	Los objetivos del equipo de trabajo son aceptados por todos					
	Indicador: Comunicación					
33	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores					
34	Se escuchan las opiniones de todos					
	Indicador: Toma de decisiones					
35	Las decisiones se toman por consenso					
36	Las decisiones son aceptadas de buen agrado					
	Dimensión: Capacitación del trabajador					
	Indicador: Capacitación					
37	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					
38	La capacitación que mejorará mi autoestima					
	Indicador: Entrenamiento					
39	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
40	El entrenamiento mejora la calidad de mi trabajo					
	Indicador: Desarrollo de habilidades					
41	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades					
42	La capacitación incrementará conductas positivas					

Anexo 4. Validación de instrumento

No.	Dimensiones/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS								
DIMENSIÓN: Administración								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.	X		X		X		
3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva	X		X		X		
4	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir plazas vacantes	X		X		X		
6	Son preseleccionados antes de cubrir plazas vacantes	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desarrollo								
7	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados	X		X		X		
8	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la institución.	X		X		X		
9	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño	X		X		X		
10	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar	X		X		X		
11	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción	X		X		X		
12	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción	X		X		X		
DIMENSIÓN: Estrategias de recursos humanos								
13	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas	X		X		X		
14	Se aceptan cambios en favor de la empresa	X		X		X		
15	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
16	El jefe delega responsabilidad al personal	X		X		X		
17	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la empresa	X		X		X		
18	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones de la empresa	X		X		X		

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN: Satisfacción del trabajador							
19	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X	
20	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X	
21	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X	
22	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X	
23	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X	
24	La tarea que realizo es tan valiosa como otras	X		X		X	
DIMENSIÓN: Autoestima							
25	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro	X		X		X	
26	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	X		X		X	
27	Siento que recibo buen trato de la parte de la empresa	X		X		X	
28	Los jefes son comprensivos	X		X		X	
29	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X	
30	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo							
31	Los objetivos del equipo de trabajo son claros y precisos	X		X		X	
32	Los objetivos del equipo de trabajo son aceptados por todos	X		X		X	
33	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores	X		X		X	
34	Se escuchan las opiniones de todos	X		X		X	
35	Las decisiones se toman por consenso	X		X		X	
36	Las decisiones son aceptadas de buen agrado	X		X		X	
DIMENSIÓN: Capacitación del trabajador							
37	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores	X		X		X	
38	La capacitación que mejorará mi autoestima	X		X		X	
39	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto	X		X		X	
40	El entrenamiento mejora la calidad de mi trabajo	X		X		X	
41	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades	X		X		X	
42	La capacitación incrementará conductas positivas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Lic/ Mg/ Dr

Ing. Raúl Gualberto Quispe Taya

DNI: 08086028

Especialidad del validador:

Maestro en Docencia Universitaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

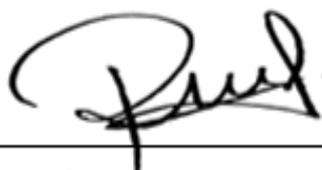
formulado:

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.

15 de diciembre del 2021



Mg. Raúl Gualberto Quispe Taya

CIP 116061

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable **(X)** Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador.

DR. ANGEL NOÉ QUISPE TALLA

DNI:

Especialidad del validador:

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

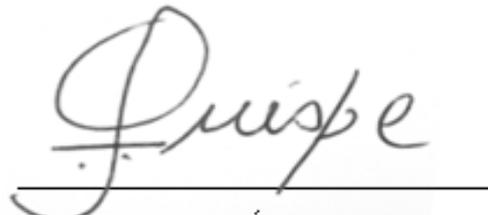
formulado:

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.

19 de abril del 2022



DR ANGEL NOÉ QUISPE TALLA
DNI 31677905

Anexo 5. Matriz de datos

Variable	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																	
Dimensión	Administración						Desarrollo						Estrategias de RRHH					
Ítems	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18
Encuestado 1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
Encuestado 2	5	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	5	5
Encuestado 3	5	5	5	5	3	3	1	3	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5
Encuestado 4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4
Encuestado 5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
Encuestado 6	5	5	3	5	5	1	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	2
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	2	2	3	3	3	3	3	3
Encuestado 8	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	5	3	4	4	4
Encuestado 9	3	1	1	5	3	5	5	3	4	4	1	3	2	3	4	4	4	3
Encuestado 10	5	2	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
Encuestado 11	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
Encuestado 12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
Encuestado 13	5	2	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	5	3	3	5	5	5
Encuestado 14	1	4	3	5	5	2	2	4	4	5	3	1	3	3	4	2	4	3
Encuestado 15	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
Encuestado 16	5	2	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2
Encuestado 17	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4
Encuestado 18	1	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3

Variable	DESEMPEÑO LABORAL																							
Dimensión	Satisfacción del trabajador						Autoestima						Trabajo en Equipo						Capacitación del trabajador					
Ítems	P_19	P_20	P_21	P_22	P_23	P_24	P_25	P_26	P_27	P_28	P_29	P_30	P_31	P_32	P_33	P_34	P_35	P_36	P_37	P_38	P_39	P_40	P_41	P_42
Encuestado 1	4	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Encuestado 2	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
Encuestado 3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5
Encuestado 4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
Encuestado 5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
Encuestado 6	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Encuestado 7	3	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
Encuestado 8	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
Encuestado 9	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
Encuestado 10	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Encuestado 11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Encuestado 12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
Encuestado 13	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Encuestado 14	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
Encuestado 15	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5
Encuestado 16	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5
Encuestado 17	3	3	5	5	4	4	4	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 18	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 6. Propuesta de valor

La investigación, demostró que la relación entre la GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL TAHUAMANÚ- MADRE DE DIOS-2021 es directa moderada, expresando que a mayor gestión de rrhh existirá mayor desempeño laboral, lo que permite mejoras en diversos aspectos relacionados con la labor del personal de la ugel, generando compromiso e identificación en ellos.

Por lo tanto, la implementación empírica de la investigación genera propuesta de valor mediante las conclusiones y recomendaciones, para las diferentes áreas en la UGEL Tahuamanú- Madre de Dios, y de todas aquellas dependencias administrativas que estén pasando por problemas similares:

Conclusión general: Se estableció que existe relación significativamente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,518 que nos indica que tienen una relación directa moderada. Al tener un valor de significancia de 0,028 y siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Recomendación principal: Desarrollar programas destinados a la mejora de las competencias en la gestión de los recursos humanos en la UGEL Tahuamanú – Madre de Dios, dirigidos específicamente al personal del área de recursos humanos, para mejorar la selección de dicho recurso en pro del mejoramiento del desempeño laboral de la institución.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el principal objetivo de esta investigación fue: Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.

Se pueden tomar como una propuesta de valor ya que permite analizar un problema de la realidad en cuanto a la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tahuamanú-Madre de Dios-2021.